

# Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19

Delila Rambe<sup>1</sup>, Ahmad Nurdin Hasibuan<sup>1</sup>, Irma Setyawati<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi; Institut Bisnis dan Informatika Kosgoro 1957; Jl. M. Kahfi II No. 33 Lenteng Agung Jakarta Selatan; Telp. 021 – 78889488; e-mail: [lila\\_rambe@yahoo.com](mailto:lila_rambe@yahoo.com), [nurdin\\_hsb@yahoo.com](mailto:nurdin_hsb@yahoo.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Nasional; Jl. Sawo Manila, Pasar Minggu, Jakarta Selatan; Telp: 012 – 7806700; e-mail: [irmasetyawati@civitas.unas.ac.id](mailto:irmasetyawati@civitas.unas.ac.id)

\* Korespondensi: e-mail: [irmasetyawati@civitas.unas.ac.id](mailto:irmasetyawati@civitas.unas.ac.id)

Submitted: 13/02/2022; Revised: 18/03/2022; Accepted: 24/05/2022; Published: 27/05/2022

## Abstract

*This study aims to analyze differences in work behavior through work motivation and employee work stress during the pandemic and during the COVID-19 pandemic. This study uses a quantitative descriptive design by distributing questionnaires to employees in DKI Jakarta. The number of research samples is 100 people using snowball sampling technique. The problems in the study were tested by different tests with the paired sample t-test, MannWhitney (Wilcoxon), and Kruskal-Wallis. The results of this study are that the COVID-19 pandemic weakens work behaviors related to work stress even though work motivation does not. One of the causes of poor work behavior is because employees work from home. Currently, the main cause of increased work stress is because employees are facing increased unemployment since the spread of COVID-19; or female employees whose workloads are increasingly related to the dual roles of employees and teachers at home since school closures. On the other hand, there is no difference in work motivation before the outbreak of COVID-19, because employees have to earn daily income so they can support their families every day and avoid unemployment. As such, managers must comply with laws concerning employment regulations and disclose important information to employees. Managers need to evaluate layoff issues, evaluate and develop continuity plans according to government regulations to improve work and support employees and their families.*

**Keywords:** COVID-19, Different tests, Motivation, Stress, Work behaviour

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan perilaku kerja melalui motivasi kerja dan stres kerja karyawan di masa pandemi dan saat pandemi COVID-19. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada karyawan di DKI Jakarta. Jumlah sampel penelitian adalah 100 orang dengan menggunakan teknik *snowball sampling*. Permasalahan dalam penelitian diuji dengan uji beda dengan *paired sample t-test*, MannWhitney (Wilcoxon), dan Kruskal-Wallis. Hasil penelitian ini adalah bahwa pandemi COVID-19 melemahkan perilaku kerja yang terkait dengan stress kerja meskipun motivasi kerja tidak. Salah satu penyebab perilaku kerja kurang baik adalah karena karyawan mengerjakan pekerjaan dari rumah (*work from home*).. Saat ini, penyebab utama peningkatan stres kerja adalah karena karyawan menghadapi peningkatan pengangguran sejak penyebaran COVID-19; atau karyawan wanita yang beban kerjanya semakin terkait peran ganda sebagai karyawan dan guru di rumah semenjak penutupan sekolah. Di sisi lain, tidak ada perbedaan motivasi kerja sebelum merebaknya COVID-19, karena para karyawan harus mencari penghasilan setiap harinya supaya dapat menghidupi keluarganya setiap hari dan terhindar dari pengangguran. Dengan demikian, manajer harus mematuhi undang-undang tentang peraturan ketenagakerjaan dan mengungkapkan informasi penting kepada karyawan. Manajer perlu

mengevaluasi masalah pemutusan hubungan kerja, mengevaluasi dan mengembangkan rencana kesinambungan sesuai dengan peraturan pemerintah untuk meningkatkan pekerjaan dan mendukung karyawan dan keluarganya.

**Kata kunci:** COVID-19, Uji beda, Motivasi, Stres, Perilaku Kerja

## 1. Pendahuluan

Pada bulan November 2019, ketika penduduk Hubei terpapar virus corona, epidemi mulai menyebar ke seluruh dunia (Qiu et al., 2020). Di tanggal 2 Maret 2020, Presiden Joko Widodo mengumumkan bahwa dua warga negara Indonesia telah tertular COVID-19 dan aturan telah diumumkan untuk mencegah penyebarannya. Langkah-langkah sebelumnya telah diambil di bidang transportasi, pendidikan, sektor swasta, pemerintah, lembaga keuangan, antara lain dengan bekerja dari rumah dan jarak sosial ( Baker et al., 2020). Pandemi ini telah mempengaruhi kondisi sosial dan ekonomi, pendapatan menurun, nilai tukar rupiah, pariwisata dan hiburan (McKibbin & Fernando, 2020).

Selama epidemi, Organisasi Buruh Internasional (ILO) memperkirakan bahwa bencana semacam itu dapat menyebabkan hilangnya hampir 25 juta pekerjaan di seluruh dunia (Ngadi et al., 2020). ILO memperkirakan bahwa total jam kerja semua pekerja akan turun 10,5% pada kuartal kedua tahun 2020, atau hingga 305 juta pekerja penuh waktu (48 jam per minggu). Bahkan, akibat bencana COVID-19, banyak perusahaan yang mengecilkan pekerjaannya sehingga mengakibatkan penutupan (PHK) untuk mencegah penyebaran penyakit dan mengurangi bisnis perusahaan (Setyawati, I., et al., 2020).

Terdapat tiga faktor penyebab turunnya output industri Indonesia, yaitu penurunan permintaan konsumen, kesulitan memperoleh atau mengimpor sumber daya alam dan komoditas utama akibat tingginya permintaan jasa sosial (PSBB). menunda pengiriman dan mengurangi permintaan kepuasan produk, dan mengurangi penjualan. Dalam hal ini, hampir semua bisnis di berbagai sektor menghadapi risiko kesehatan, sementara jutaan pekerja kehilangan pekerjaan dan pendapatan serta menghadapi PHK. Tabel 1 menunjukkan pemecatan dan perubahan pendapatan pegawai/karyawan menurut kelompok umur.

Tabel 1. PHK dan Perubahan Pendapatan Karyawan Menurut Kelompok Umur Tahun 2020

Kategori	PHK (%)			Perubahan Pendapatan (%)			
	Total	Tanpa Pesangon	Dengan Pesangon	Menurun <50%	Menueun ≥ 50%	Tetap/ Meningkatkan	Tidak ada peningkatan
15 - 24	34,5	1,1	33,5	22,5	8,1	40,3	29,2
25 – 34	13,8	2,1	11,7	33,3	7,2	47,5	12
35 – 44	13,7	2,1	11,7	33,5	8,6	43,5	14,4
45 – 54	16,2	0,9	15,3	29,4	7,5	43,1	20
55 – 64	7,4	2,9	4,5	26,4	11,6	56,1	5,9
65 +	0	0	0	50	50	0	0
Total	15,6	13,8	1,8	31	8,6	45,3	15,3

Sumber: Ngadi et al. (2020)

Tabel 1 menunjukkan bahwa selama epidemi di Indonesia terjadi penurunan jumlah pekerja dan penurunan pendapatan. Pada tahun 2020, jumlah pekerja yang diberhentikan adalah 15,6%, di mana 1,8% diberhentikan dengan pesangon dan 13,8% tidak dibayar pesangonnya. Pandemi COVID-19 juga berdampak pada menurunnya total pendapatan pekerja. Berdasarkan Tabel 1, 31,0% pekerja memiliki pendapatan kurang dari 50% dan 8,6% pekerja memiliki pendapatan kurang dari 50%. Tabel 1 juga menunjukkan usia pekerja yang terkena dampak COVID-19. Kelompok usia yang paling terkena PHK adalah pekerja usia 15-24 tahun sebesar 34,5%. Menurut ILO, pekerja muda lebih mungkin diberhentikan, sementara satu dari enam pekerja muda kehilangan pekerjaan selama wabah COVID-19. Selain itu, diperkirakan waktu kerja akan berkurang menjadi 23% dari semua pekerja muda (ILO, 2020). Jumlah pengangguran akibat COVID-19 juga terjadi di negara-negara maju di seluruh dunia, seperti Amerika Serikat, yang mengalami penurunan ekonomi 4,5 kali lipat dibandingkan 2007-2008 (Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, 2014).

Selama pandemi, pekerja harus dapat memantau kinerja mereka secara efektif agar tidak terpengaruh oleh PHK. Karyawan akan bereaksi dalam bentuk perilaku atau tindakan terhadap pekerjaannya, serta respon terhadap situasi kerja dan lingkungan kerja yang pernah mengalami dampak pandemi (Maulana, 2012). Etos kerja (*work ethos*) kemudian muncul dari kondisi kerja dan/atau lingkungan kerja.

Perilaku dalam diri individu dalam diri individu yang mempengaruhi perilaku kerja di perusahaan (Maulana, 2012). Perilaku kerja merupakan aktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan (Aditya & Ardana, 2016). Menurut Arianto & Kurniawan, (2020) dan Hadi et al. (2020), konsep perilaku kerja merupakan sarana ekspresi diri di lingkungan kerja melalui sikap kerja, sehingga seseorang dapat menciptakan kebiasaan (*habits*) yang dapat menentukan perilaku yang berlangsung di lingkungan kerja. lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan antara lain motivasi, etos kerja, inisiatif, komitmen terhadap pekerjaan, dan loyalitas kepada perusahaan (Wathon & Yamit, 2005). Sedangkan Hadi et al., (2020) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja adalah faktor genetik, yaitu karakteristik lahir yang berasal dari kedua orang tua, seperti kecerdasan, amarah atau kesabaran. Faktor lingkungan, seperti hubungan sepanjang hidup seseorang, dapat menentukan pemikiran dan perilaku kerja seseorang. Faktor pendidikan – baik pendidikan formal maupun nonformal, karena selain pendidikan ada tambahan pengetahuan yang dapat menimbulkan berpikir sistematis. Faktor persepsi juga mempengaruhi perilaku kerja, tetapi tidak secara langsung. Pengalaman dapat mengembangkan sifat-sifat baik seperti motivasi, kelembutan, kepedulian terhadap orang lain dan selalu bersemangat. Namun, pengalaman dapat memberikan seseorang kualitas buruk seperti apatis, keras kepala, frustrasi atau intoleransi. Namun, pengalaman juga dapat membuat seseorang memiliki sifat negatif, seperti bosan, keras kepala, mudah depresi, atau tidak sabaran (Arianto & Kurniawan, 2020).

Menurut Wathon & Yamit (2005), indikator perilaku kerja adalah (1) Kewajiban dalam kontrak kerja; (2) Profesional dalam bekerja; (3) Bekerja dengan sungguh-sungguh; (4) Dapat diandalkan dan bertanggung jawab; (5) Loyalitas dalam bekerja.

Dalam kasus pandemi COVID-19, akan sangat mempengaruhi perilaku kerja, karena pekerja terkena tekanan lingkungan untuk terus bekerja, untuk menghindari pemecatan. Karyawan yang berani bekerja akan memiliki etos kerja yang baik, dan jika karyawan mengalami stres kerja maka akan memiliki etos kerja yang buruk.

Manajemen tidak hanya mengatasi masalah stres kerja untuk meningkatkan etos kerja karyawan, tetapi juga dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi karyawan. Pada dasarnya, seorang karyawan melakukan sesuatu yang mendorong baik secara internal maupun eksternal. Oleh karena itu sangat penting bagi karyawan didorong untuk bekerja pada suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, manajer harus berusaha memahami perilaku, kekuatan, dan potensi karyawan untuk membimbing karyawan menuju tujuan perusahaan (Leonardo Agsta & Sutanto, 2013).

Motivasi kerja adalah keadaan pikiran, sehingga ada keinginan untuk bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan (Leonardo Agsta & Sutanto, 2013). Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat memotivasi kinerja karyawan memahami pekerjaan yang dilakukan karyawan, sehingga model motivasi yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan karyawan perusahaan (Andriyanty et al., 2021).

Menurut Stephen P. Robbins, (2013), motivasi adalah tahapan yang menjelaskan intensitas, fokus, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Tanpa adanya motivasi tidak mungkin seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berkualitas serta hasil pekerjaannya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, motivasi merupakan daya dorong yang diciptakan untuk menciptakan semangat kerja, keseriusan kerja, keselarasan kerja, kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya (Husna et al., 2016). Motivasi merupakan hal positif yang mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya. Motivasi merupakan pendorong bagi seluruh elemen sumber daya manusia untuk bergerak menuju tujuan tertentu, yaitu meningkatkan kinerja perusahaan (Subandi; et al., 2020).

Anita et al., (2013) menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan; meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja; meningkatkan kinerja karyawan; meningkatkan keterlibatan karyawan di perusahaan; meningkatkan pelatihan dan mengurangi pergantian staf; kemudahan menemukan staf; menciptakan lingkungan kerja dan komunikasi yang positif; meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan; meningkatkan kesejahteraan karyawan; meningkatkan akuntabilitas karyawan atas tindakan mereka; meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan.

Indikator peningkatan kinerja adalah (1) Tanggung jawab, karyawan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi atas tindakannya; (2) Etos kerja, karyawan bertindak sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan melakukan yang terbaik; (3) Kesempatan yang tepat untuk sukses,

yaitu keinginan untuk mendapatkan imbalan yang layak atas pekerjaan yang dilakukan; (4) Kesadaran akan pekerjaan berarti keinginan untuk mendapatkan bayaran lebih untuk pekerjaan yang dilakukan; (5) Kerja keras, yaitu keinginan untuk mengajar master bekerja sebagai suatu profesi (Aldi & Susanti, 2019).

Jika terjadi perbedaan yang signifikan antara karyawan dan masalah bisnis yang perlu segera ditangani karena menunjukkan kelanjutan operasi perusahaan. Ini juga bisa menjadi penting ketika karyawan mengalami beban kerja yang tinggi dan bahkan kecelakaan kerja.

Menurut Rambe & Setyawati (2017), stres kerja merupakan hasil dari setiap tindakan dan situasi di lingkungan kerja yang memerlukan hukuman fisik dan mental. Berat ringannya pekerjaan membuat karyawan lemah, lemah fisik dan mental, serta dapat mempengaruhi emosi, proses mental, dan kesehatan pekerja (Aldi & Susanti, 2019).

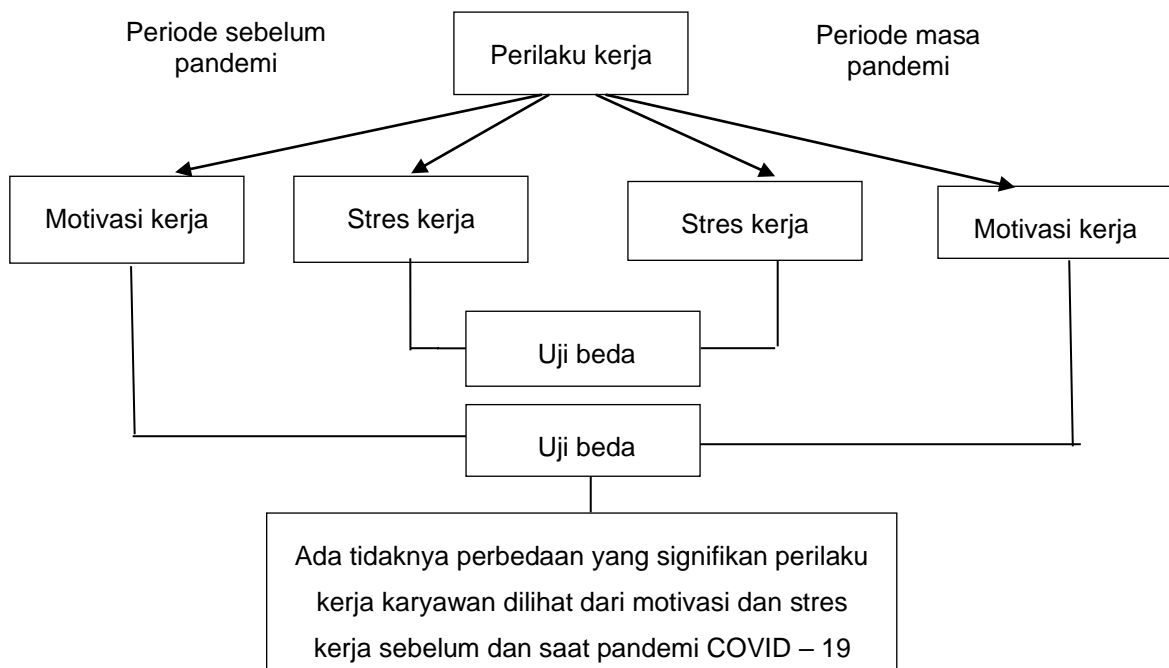
Karyawan yang mengalami stres kerja didorong oleh lingkungan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan (Aldi & Susanti, 2019). Mengurangi beban kerja karyawan akan meningkatkan kualitas kerja perusahaan. Stres kerja dapat memberikan efek positif (*eustress*), di mana efek positif stres dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, tetapi stres kerja lebih buruk daripada efek positifnya. Efek negatif dari stres (*distress*) menyebabkan gejala fisik dan mental. Gejala fisik meliputi perubahan metabolisme, tekanan darah tinggi, penyebab serangan jantung sakit kepala persisten, sedangkan gejala psikologis dapat berupa cemas, depresi, gelisah, gugup kubis agresif (Rambe & Setyawati, 2017).

Stephen P. Robbins (2013), stres kerja memiliki tiga dimensi dan indikator, yaitu (1) Stres lingkungan adalah kondisi lingkungan yang tidak pasti yang mempengaruhi perubahan organisasi. Karyawan merasa terbebani oleh perubahan organisasi. Dimensi lingkungan terdiri dari ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik. Semua ini menciptakan stres kerja bagi karyawan yang merasa tidak dapat berbuat banyak untuk perubahan lingkungan; (2) Stres organisasi adalah suatu kondisi di mana karyawan harus melakukan tugas, peran, dan kebutuhan pribadinya. Tuntutan pekerjaan terkait banyaknya pekerjaan yang membebani karyawan dan langsung dikerjakan dalam waktu singkat dapat membuat para pekerja lelah dan terburu-buru untuk menyelesaikannya. Persyaratan lamaran berkaitan dengan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dan dibatasi oleh waktu yang telah ditentukan. Persyaratan pribadi berkaitan dengan kerjasama tim dalam pelaksanaan pekerjaan, namun ternyata kerjasama tim tidak dapat berjalan dengan baik, sehingga menjadi beban tersendiri bagi salah satu karyawan; (3) Stres individu adalah kehidupan pribadi setiap karyawan, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan

Penelitian ini menganalisis variabilitas perilaku kerja pegawai DKI Jakarta yang terdampak COVID-19. Dengan demikian akan diketahui bagaimana perilaku kerja karyawan dalam menyikapi kondisi pekerjaan yang tidak kondusif dan atau lingkungan kerja yang semakin tidak memberikan kenyamanan dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja dalam penelitian ini adalah motivasi: stres di tempat kerja. Kedua faktor tersebut

dapat memiliki efek positif atau negatif pada perilaku kerja. Belum pernah ada penelitian tentang motivasi dan stres kerja karyawan terhadap variabilitas perilaku yang diamati selama pandemi COVID-19, sehingga penelitian ini mungkin baru dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis perbedaan perilaku kerja akibat motivasi kerja karyawan di masa pandemi COVID-19, dan menganalisis perbedaan perilaku kerja karyawan yang disebabkan oleh stres karyawan selama pandemi COVID-19.

Sebelum pandemi COVID-19 melanda Indonesia, seluruh sektor perekonomian berjalan dengan baik dan dibuktikan dengan masih stabilnya pertumbuhan ekonomi sebesar 5%. Ekspektasi masyarakat tetap tinggi, terbukti dengan angka pengangguran yang diperkirakan turun dari 7% menjadi 5,3% di awal tahun 2020. PSBB berdampak pada pekerja yang terkena aksi mogok. Penelitian ini menganalisis variabilitas praktik kerja karyawan akibat motivasi dan stres kerja selama periode pandemi. Kerangka konseptual demikian dijelaskan pada Gambar 1.



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis pertama: Terdapat perbedaan perilaku kerja dilihat dari motivasi kerja karyawan di DKI Jakarta sebelum dan masa pandemi.

Hipotesis kedua: Terdapat perbedaan perilaku kerja dilihat dari stress kerja karyawan di DKI Jakarta sebelum dan masa pandemi.

## 2. Metode Penelitian

Survei dilakukan di wilayah DKI Jakarta dan disebarluaskan kuesioner kepada karyawan di wilayah DKI Jakarta. Studi ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif, dan mengasumsikan bahwa hasil studi menggunakan variabel terdefinisi, ditulis dan dapat ditemukan dalam besaran kuantitatif.

Dalam penelitian ini, diperlukan data kualitatif yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan berjenis kuesioner yang diberikan kepada responden, kemudian data tersebut dikuantifikasi menggunakan skala Likert 1-5. Sumber data berupa data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan (Setyawati & Suroso, 2016). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini: **a)** *Survey*, peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden; **b)** *Library research*, mencari referensi berupa buku dan artikel tentang perilaku karyawan dalam bekerja, motivasi kerja, dan stres dalam bekerja.

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengambilan sampel non-probabilistik (*non-probability sampling*), di mana metodologi ini tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel (Gujarati & Porter, 2010). Teknik ini digunakan karena populasi karyawan di DKI Jakarta yaitu jumlah karyawan tidak diketahui, sehingga dalam penelitian ini dipilih 100 orang secara *snowball sampling*.

Tabel 2 menunjukkan definisi, operasionalisasi dan pengukuran variable yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Variabel yang Digunakan dalam Penelitian

Variabel	Konsep/Definisi	Indikator	Skala Ukur
Perilaku Kerja	Perilaku kerja merupakan kegiatan karyawan dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen dalam perjanjian kerja,</li> <li>2. Profesional dalam bekerja,</li> <li>3. Bekerja secara sungguh-sungguh,</li> <li>4. Dipercaya dan bertanggungjawab,</li> <li>5. Loyalitas dalam bekerja.</li> </ol>	Interval
Motivasi	Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab,</li> <li>2. Prestasi kerja,</li> <li>3. Peluang untuk maju,</li> <li>4. Pengakuan atas kinerja,</li> <li>5. Pekerjaan yang menantang</li> </ol>	Interval
Stres kerja	Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan kerja yang mengharuskan seseorang dituntut secara psikologis dan fisik yang melebihi kekuatannya untuk seseorang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres lingkungan</li> <li>2. Stress organisasi</li> <li>3. Stres individu</li> </ol>	Interval

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Pengolahan data menggunakan berbagai uji analitik (*paired sample t-test*, MannWhitney (Wilcoxon), dan Kruskal-Wallis) dengan *software* Stata versi 14. Uji beda digunakan untuk menganalisis perilaku kerja dalam hal motivasi kerja dan stres kerja selama dan sebelum pandemi. Uji ini digunakan untuk menemukan perbandingan antara dua set data atau beberapa sampel (Gujarati & Porter, 2010; Setyawati et al., 2017). Dalam penelitian ini digunakan uji beda rata-rata untuk dua sampel berpasangan (*paired sample test*).

Uji T merupakan uji komparatif untuk mengetahui perbedaan signifikan antara 2 (dua) kumpulan data independen dengan menggunakan skala interval/rasio. Kedua kelompok independen tersebut merupakan dua kelompok yang tidak berpasangan, sehingga sumber datanya berbeda (Ding et al., 2016). Sedangkan *paired sample t-test* adalah metode pengujian untuk memeriksa efektivitas perlakuan dengan membandingkan rata-rata sebelum dan sesudah perlakuan, dengan kata lain uji sampel berpasangan menganalisis model uji sebelum dan sesudah perlakuan. Syarat yang harus dipenuhi dalam uji berpasangan adalah data terdistribusi normal, data memiliki skala kontinu, dan data diperoleh dari sampel acak (Usman & Khan, 2012; Kim et al., 2018).

Uji Mann Whitney (Wilcoxon) merupakan uji non parametrik untuk menganalisis perbandingan antara 2 (dua) kelompok *mean* independen. Kriteria data adalah skala ordinal atau interval/rasio dan mungkin tidak berdistribusi normal (Fong & Huang, 2019). Sedangkan uji Kruskal Wallis merupakan uji tingkat non parametrik untuk mengetahui adanya perbandingan yang signifikan antara dua atau lebih kelompok variabel bebas dalam variabel terikat, yang memuat skala data numerik (interval/rasio) dan skala ordinal (Lou et al., 2018).

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu pertanyaan sudah benar dan akurat, sedangkan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi alat ukur yang digunakan dan apakah reliabel walaupun dilakukan pengukuran berulang (Gujarati & Porter, 2010; Setyawati & Suroso, 2016). Kondisi suatu instrumen valid jika aritmatika  $> r$  tabel dan reliabel jika Alpha 0,06 (Jeffrey M. Wooldridge, 2009). Berdasarkan hasil pengolahan statistik dengan menggunakan Stata versi 14.0, setiap elemen pertanyaan (korelasi item-tes) memiliki nilai di atas r-tabel (nilai r-tabel 0,195), sehingga dapat dikatakan semua memiliki pertanyaan. Item yang memenuhi kebutuhan responden adalah valid. Hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan oleh skala uji memiliki nilai lebih besar dari alpha, alat penelitian ini reliabel.

#### **3.2. Uji Normalitas**

Untuk menganalisis perilaku kerja karyawan DKI Jakarta terhadap motivasi dan stres kerja dilakukan pengujian beda, maka syarat ekonometrikanya harus dipenuhi, yaitu datanya terdistribusi normal. Tabel 3 menunjukkan hasil uji normalitas.



Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Shapiro-Wilk W test for normal data					
Variabel	Obs	W	V	Z	Prob>z
Perilaku kerja	100	0.7936	17.040	6.290	0.0000
Motivasi	100	0.9159	6.938	4.297	0.0000
Stres	100	0.9864	1.122	0.255	0.0000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Pada Tabel 3 kolom Prob>z, bagaimanapun, baik variabel perilaku kerja, motivasi kerja dan stres kerja ditunjukkan dengan nilai yang lebih kecil dari 0,05; hasilnya data terdistribusi tidak normal. Dengan demikian, langkah yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji statistic non-parametrik. Dukungan statistik non-parametrik disediakan untuk mendukung keberadaan asumsi di seluruh sebaran distribusi data populasi. Statistik non-parametrik menunjukkan bahwa data tidak harus berdistribusi normal (Gujarati & Porter, 2010). Uji statistik non-parametrik dilakukan dengan uji MannWhitney (Wilcoxon) dan Kruskall-Wallis.

### 3.3. Uji MannWhitney [Wilcoxon]

Uji Mann-Whitney [Wilcoxon] dan Kruskall-Wallis dilakukan untuk mengkonfirmasi hasil uji T berpasangan (*Paired T*) jika data terdistribusi normal, karena data tidak terdistribusi normal, digunakan hanya uji Mann-Whitney [Wilcoxon] dan Kruskall-Wallis. Hasil uji Mann-Whitney [Wilcoxon] terhadap perilaku kerja, motivasi kerja dan stres kerja dirangkum dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji MannWhitney [Wilcoxon]

Variable	Sum ranks		Adjustment for ties	Z	Prob >  z
	Positive	Negative			
Perilaku kerja	2817	958	-191,50	3,425	0,0006
Motivasi kerja	2296,5	1427,5	-161,38	1,608	0,1079
Stres kerja	1158,5	2945,5	-242,13	-3,210	0,0013

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Pada Tabel 4, pada kolom *sum ranks*, variabel perilaku kerja, motivasi kerja, dan stres kerja memiliki *positive ranks* sebesar 2817; 2296.5 dan 1158.5. Jika hasilnya positif, diasumsikan bahwa nilai kelompok pertama (perilaku kerja, motivasi kerja dan stres kerja sebelum pandemi) lebih tinggi daripada kelompok kedua (perilaku kerja, motivasi kerja, dan stres kerja selama pandemi). Sedangkan *adjustment for ties* berarti bahwa nilai kelompok kedua (perilaku kerja, motivasi kerja dan stres kerja selama pandemi) lebih rendah daripada nilai kelompok pertama (perilaku kerja, motivasi kerja dan stres kerja sebelum pandemi).

Pada Tabel 4 juga menunjukkan bahwa perilaku kerja mempunyai nilai Z adalah 3,425 ketika nilai (Prob > |z|) adalah 0,0006 dan nilai Z stres kerja adalah -3,210 ketika nilai (Prob > |z|) adalah 0,0013. Jika nilai prob > |z| di bawah ambang batas studi kritis 0,05 diputuskan untuk menerima H1, artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara perilaku kerja dilihat dari

stres kerja sebelum pandemi dengan perilaku kerja dilihat dari stres kerja selama pandemi. Nilai Z untuk motivasi kerja adalah 1,608, sedangkan nilai  $(Prob > |z|)$  adalah 0,1079. Nilai  $prob > |z|$  lebih besar dari ambang batas kritis studi 0,05, oleh karena itu diputuskan untuk menolak H1, artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara motivasi sebelum pandemi dan motivasi kerja selama pandemi.

### 3.4. Uji Kruskal-Wallis

Hasil uji Kruskal-Wallis terhadap perilaku kerja, motivasi kerja, dan stres kerja dirangkum dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Kruskal-Wallis

Variable	Chi-squared	p-value	df
Perilaku kerja	69.706	0.1021	99
Motivasi kerja	74.854	0.0001	99
Stres kerja	83.178	0.0802	99

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Pada Tabel 5, nilai *chi-square* untuk perilaku kerja, motivasi kerja, dan stres kerja adalah 69.706; 74.854; dan 83.178 ketika DF adalah 99 dan *p-value* perilaku kerja adalah 0,1021; stres kerja sebesar 0,0802 di atas batas kritis 0,05. Disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata variabel yang dianalisis (perilaku kerja dan stres kerja sebelum dan selama pandemi), dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai *p-value* motivasi kerja adalah 0,0001 ketika nilainya di bawah ambang batas kritis 0,05. Disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata variabel yang dianalisis (motivasi kerja sebelum dan selama epilepsi), sehingga penolakan H0 dan H1 dapat diterima.

Berdasarkan uji non parametrik, diketahui bahwa pandemi COVID-19 melemahkan perilaku kerja yang disebabkan oleh stres kerja, tetapi tidak melemahkan motivasi kerja.

Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja no. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan dan Kelangsungan Kegiatan Dalam Rangka Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 tanggal 17 Maret 2020 untuk seluruh Gubernur Indonesia, supaya mengintensifkan upaya tersebut. Menteri Tenaga Kerja mengimbau Gubernur untuk memastikan perlindungan pekerja/upah pekerja sehubungan dengan pandemi COVID-19 dan untuk mencegah penyebaran dan penanganan Covid-19 di lingkungan kerja. Pemerintah telah mengeluarkan surat edaran yang mengimbau masyarakat untuk menghindari keramaian dan berkumpul serta bekerja dari rumah. Hal ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam hal komitmen dalam kontrak kerja, profesionalisme dalam bekerja, kejujuran dalam bekerja, tanggung jawab dalam bekerja dan loyalitas dalam bekerja. Pekerjaan yang dulunya dilakukan secara kasat mata, sehingga terlihat pencapaian kinerja karyawan tidak dilakukan di masa pandemi karena semuanya serba *online*, baik laporan maupun rapat, yang mengubah pola perilaku kerja karyawan.

Hal yang sama berlaku untuk stres kerja, yang ditemukan bervariasi antara sebelum dan selama pandemi COVID-19. Pekerja yang lebih muda (hingga berjumlah 62 persen dalam penelitian ini) mengalami peningkatan stres kerja yang signifikan terkait dengan tingkat pengangguran pada masa COVID-19. Karyawan wanita (sebanyak 59 persen dalam penelitian ini) banyak mengalami stres kerja karena beban pekerjaan yang berat sehingga tidak proporsional menjadi dalam tanggung jawab perawatan terkait dengan penutupan sekolah dan harus berperan ganda sebagai karyawan dan mengasuh pendidikan anak di rumah.

Sedangkan untuk motivasi kerja, tidak ada perbedaan yang signifikan sebelum dan selama pandemi COVID-19. Penelitian ini tidak mendeskripsikan tipe karyawan yang digunakan sebagai responden. Jika digambarkan sebagai karyawan yang rentan, karyawan yang tidak jelas statusnya, seperti penghasilan, jam kerja, tidak adanya jaminan kesehatan atau jaminan hari tua, maka termasuk kelompok karyawan yang paling terdampak COVID-19. Karyawan tersebut terdorong untuk bekerja karena hanya bergantung pada pendapatan sehari-hari, dan kemudian pandemi COVID-19 akan mempengaruhi pendapatan dan kualitas hidup mereka. Oleh karena itu, motivasi kerja tetap konstan dalam kondisi COVID-19.

Penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya. Penelitian Ngadi et al. (2020) dan Septian Budi Setiawan (2020), menyatakan bahwa dampak COVID-19 mempengaruhi semua aspek aktivitas kerja. Dengan penyebaran COVID-19, produksi pangan turun, lapangan kerja menurun, rantai pasokan telah berakhir, pekerjaan global terganggu, dan jutaan orang kehilangan pekerjaan setiap bulan. Selain itu, banyak perusahaan telah menutup pekerjaan mereka, mengatur ulang prospek keuangan mereka atau mengumumkan pensiun mereka. Konsumen mengubah pola makan mereka selama krisis yang menyebabkan kekurangan banyak produk di pasar global.

Terakhir, Goodell (2020) berpendapat bahwa dampak pandemi melalui perekonomian. Sebuah negara yang terserang pandemi akan memiliki biaya yang tinggi karena aktivitas ekonomi yang menurun dan lapangan kerja yang menurun di semua sektor ekonomi. Pandemi tidak peduli apakah sistem pemerintahannya sosialis, sosialis, bersatu atau Islami, karena semua sistem terlibat.

#### **4. Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pandemi COVID-19 melemahkan perilaku kerja yang terkait dengan stress kerja meskipun motivasi kerja tidak. Salah satu penyebab perilaku kerja kurang baik adalah karena karyawan mengerjakan pekerjaan dari rumah (*work from home*). Saat ini, penyebab utama peningkatan stres kerja adalah karena karyawan menghadapi peningkatan pengangguran sejak penyebaran COVID-19; atau karyawan wanita yang beban kerjanya semakin terkait peran ganda sebagai karyawan dan guru di rumah semenjak penutupan sekolah. Di sisi lain, tidak ada perbedaan motivasi kerja sebelum merebaknya COVID-19, karena para karyawan harus mencari penghasilan setiap harinya supaya dapat menghidupi keluarganya setiap hari dan terhindar dari pengangguran. Dengan

demikian, manajer harus mematuhi undang-undang tentang peraturan ketenagakerjaan dan mengungkapkan informasi penting kepada karyawan. Manajer perlu mengevaluasi masalah pemutusan hubungan kerja, mengevaluasi dan mengembangkan rencana kesinambungan sesuai dengan peraturan pemerintah untuk meningkatkan pekerjaan dan mendukung karyawan dan keluarganya. Pada akhirnya, masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, lebih terbatas pada jumlah variabel yang digunakan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan memasukkan variabel lain seperti kinerja karyawan, gaji, dan variabel lainnya.

### Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada Rektor Institut Bisnis dan Informatika Kosgoro 1957, melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, yang telah mendanai penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Andriyanty, R., Komalasari, F., & Rambe, D. (2021). the Effect of Work From Home on Corporate Culture Mediated By Motivation, Work Behavior, and Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 522–534. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.06>
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(2), 67–77.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Baker, S. R., Bloom, N., Davis, S. J., & Terry, S. J. (2020). Covid-Induced Economy Uncertainty. In *National Bureau of Economic Research Working Paper*.
- Ding, A. A., Chen, C., & Eisenbarth, T. (2016). Simpler, faster, and more robust t-test based leakage detection. In *International workshop on constructive side-channel analysis and secure design* (Vol. 9689).
- Fong, Y., & Huang, Y. (2019). Modified Wilcoxon–Mann–Whitney Test and Power Against Strong Null. *American Statistician*, 73(1), 43–49.
- Goodell, J. W. (2020). COVID-19 and finance: Agendas for future research. *Finance Research*

*Letters.*

- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2010). *Essentials of Econometrics*.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Rahayu Mardikaningsih. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 156–169.
- Husna, D., Sunuharjo, B., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 36(1), 153–162.
- ILO. (n.d.). ILO monitor: Covid-19 and the world of work (3 nd ed.). In *Geneva: International Labour Organization*. (Vol. 2020).
- Jeffrey M. Wooldridge. (2009). *Introductory Econometrics*. Nelson Education, Ltd.
- Kim, H., Park, C., & Wang, M. (2018). *Paired t-test based on robustified statistics* (Issue November).
- Leonardo Agsta, & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1.
- Lou, Y., Yin Yuen, S., & Chen, G. (2018). Evolving benchmark functions using kruskal-wallis test. In *GECCO 2018 Companion - Proceedings of the 2018 Genetic and Evolutionary Computation Conference Companion*.
- Maulana, T. (2012). Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1, 563–577.
- Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A. (2014). Determinants Of Disparities In Covid-19 Job Losses. In *National Bureau Of Economic Research*.
- McKibbin, W. J., & Fernando, R. (2020). The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios. *SSRN Electronic Journal*.
- Ngadi, N., Meliana, R., & Purba, Y. A. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 2902, 43. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.576>
- Qiu, Y., Chen, X., & Shi, W. (2020). Impacts of social and economic factors on the transmission of coronavirus disease (COVID-19) in China. In *Journal of Population Economics* (pp. 1–46).
- Rambe, D., & Setyawati, I. (2017). Managing Stress to Improve the Human Resources Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(01), 24–28.
- Septian Budi Setiawan. (2020). Pengaruh Perubahan Waktu Gilir kerja sebagai Dampak Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Nusa Halmahera Mineral, Maluku Utara). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 234–243. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Setyawati, I., Sufyati, H. S., Kasim, M. Y., Meini, Z., & Hardini, R. (2020). Does the Indonesian Capital Market Have Resistance During the Pandemic of Covid-19? *ITALIENISCH*, 11(2), 464-469.
- Setyawati, I., & Suroso, S. (2016). Sharia Financial Literacy And Effect On Social Economic

- Factors ( Survey On Lecturer In Indonesia ). *International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(02).
- Setyawati, I., Suroso, S., Suryanto, T., & Siti, D. (2017). Does Financial Performance of Islamic Banking is better? Panel Data Estimation. *European Studies Research Journal*, XX(2), 592–606.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Subandi;, Prasetyo, B. H. ;, & Anubhakti, D. (2020). Aplikasi Penilaian Kinerja Dan Perilaku Kerja Karyawan Universitas Budi Luhur Berbasis Web. *Jurnal Bit*, 17(2), 46–52.
- Usman, A., & Khan, M. K. (2012). Evaluating the Financial Performance of Islamic and Conventional Banks of Pakistan : A Comparative Analysis Abid Usman Sarhad University of Science & Information Technology. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 253–257.
- Wathon, N., & Yamit, Z. (2005). *Pengaruh faktor individu, budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak yogyakarta dua*. 6(6), 111–127.