

**PENGARUH *WORK ETHICS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN *COPING MECHANISM* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA CV SURYA ABADI SIDOARJO**

Muchammad Farist Hidayatulloh

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
muchammadfaris23@gmail.com

Tan Evan Tandiyono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
tanevan@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

This study aims to examine and analyze the effect of *Work Ethics* on *Employee Performance* with *Coping Mechanism* as an intervening variable at CV Surya Abadi Sidoarjo, using a partial analysis approach. The sample of this study consisted of 33 respondents who were employees in the production and expedition divisions of CV Surya Abadi Sidoarjo. This study employed a quantitative research method with data collection conducted through questionnaire distribution. The data analysis techniques used included the t-test, F-test, coefficient of determination (R^2), and classical assumption tests. Data analysis was performed using SmartPLS 4. The results indicate that *Work Ethics* has a positive and significant effect on *Coping Mechanism* and *Employee Performance*. Furthermore, *Coping Mechanism* has a positive but insignificant effect on *Employee Performance*. In addition, the results of the indirect effect test show that *Coping Mechanism* does not mediate the relationship between *Work Ethics* and *Employee Performance*. Therefore, it can be concluded that *Coping Mechanism* does not function as an intervening variable in the relationship between *Work Ethics* and *Employee Performance* at CV Surya Abadi Sidoarjo.

Keywords: *Work Ethics, Coping Mechanism, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting yang menentukan keberhasilan CV Surya Abadi di Sidoarjo dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja SDM Adalah *work ethics* atau etos kerja, tanggung jawab, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan etos kerja yang baik, karyawan lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan menjaga kualitas hasil kerja. Namun, untuk memastikan etos kerja tersebut benar benar berdampak pada kinerja, perusahaan juga perlu memperhatikan *coping mechanism* karyawan, yaitu cara mereka mengelola stress, tekanan, atau hambatan kerja. *Coping mechanism* yang efektif dapat memperkuat hubungan antara *work ethics* dan kinerja, sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Upaya ini bertujuan agar sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki CV Surya Abadi di Sidoarjo dapat memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang strategi penguatan *work ethics* secara sistematis, terencana, efektif, dan efisien untuk mendorong kemajuan perusahaan. Selain itu, penting memperhatikan *coping mechanism* karyawan, karena akan memperkuat pengaruh *work ethics* terhadap peningkatan kinerja sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan target perusahaan.

Pengelola sumber daya manusia yang baik menjadi kunci dalam menciptakan karyawan yang berkualitas dan berdaya saing di masa mendatang. Dengan penrapan manajemen SDM yang tepat dan profesional, CV Surya Abadi di Sidoarjo diharapkan mampu menumbuhkan *work ethics* yang kuat pada setiap karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara profesional, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta mampu mempergunakan *coping mechanism* yang efektif dalam menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus meningkat dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

CV Surya Abadi Adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penyediaan palet kayu yang digunakan untuk kebutuhan pengemasan dan distribusi barang. Baik untuk skala lokal antar daerah.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (kemenker), produktivitas tenaga kerja Indonesia menunjukkan trend peningkatan dalam lima tahun terakhir. Produktivitas ini menggambarkan sejauh mana tenaga kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kegiatan ekonomi dalam periode tertentu. Dalam konteks CV Surya Abadi di Sidoarjo, peningkatan produktivitas karyawan dapat di dorong melalui penguatan *work ethics*, seperti disiplin tanggung jawab, dan integritas kerja selain itu, keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan kinerja, yang tinggi juga di pengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menerapkan *coping mechanism* yang tepat, sehingga mereka mampu menghadapi tekanan kerja dan tetap menghasilkan kinerja optimal.

Kementerian ketenaga kerjaan (kemenker) menghitung produktivitas tenaga kerja nasional dengan membandingkan jumlah Produk Domestik Bruto (PDB) dengan jumlah penduduk yang bekerja berdasarkan data kemenker produktivitas tenaga kerja Indonesia pada tahun 2018 tercatat sebesar Rp. 82,56 juta per tenaga kerja per tahun. Angka ini sempat meingkat di 2019, lalu mengalami penurunan pad 2020 akibat Covid-19. Namun, produktivitas Kembali meningkat pada tahun 2021 hingga mencapai Rp. 86,55 juta per tenaga kerja pertahun pada 2020, yang merupakan pencapaian tertinggi dalam loma tahun terakhir. Tren ini menunjukan adanya perbaikan kinerja tenaga kerja secara nasional. Dalam konteks CV Surya Abadi di Sidoarjo peningkatan produktivitas tersebut dapat semakin di tingkatkan melalui penguatan *work ethics* karyawan dan sukungan *coping mechanism* yang baik, sehingga karyawan mampu menghadapi tekanan kerja dengan efektif dan memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, CV Surya Abadi di Sidoarjo perlu melakukan evaluasi dan penilaian kinerja sercara berkala. Penilaian ini akan menjadi dasar bagi manajemen untuk mengetahui sejauh mana *work ethics* karyawan, seperti disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja, telah di terapkan

dalam aktivitas sehari-hari. Data yang di peroleh dapat membantu perusahaan merancang strategi pengembangan SDM secara lebih tepat, termasuk memperkuat coping mechanism karyawan agar mampu menghadapi tekanan kerja. dengan demikian, perusahaan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan bisnis dapat tercapai secara optimal.

B. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu alat manajerial yang dibutuhkan untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia (Marnis & Priyono, 2008:3).

Work Ethics

Menurut Marnis & Priyono *work ethics* adalah sikap dan perilaku kerja yang mencakup disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, dan produktivitas, yang dikembangkan melalui pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini tercermin dalam penjelasan tentang tujuan pelatihan kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan kinerja pada tingkat ketrampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan (Marnis & Priyono, 2008:6).

Coping Mechanism

Menurut Pramono *coping mechanism* adalah pendekatan yang memanfaatkan alam bawah sadar individu untuk mengatasi stres, bukan hanya merespons gejalanya. *Coping mechanism* memungkinkan individu mengakses dan mengelola emosi secara mendalam, menargetkan kebiasaan emosional serta respons refleksi yang tersembunyi, sehingga memungkinkan individu untuk merespons tekanan kerja dengan cara yang lebih tenang, terkendali, dan adaptif (Pramono, 2025:5).

Kinerja Karyawan

Menurut Susanto kinerja merupakan hasil yang dapat dinilai dan menjadi indikator keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, di mana pencapaian kinerja yang tinggi oleh karyawan akan menentukan keberhasilan pengelolaan perusahaan secara keseluruhan (Susanto, 2019:1).

Hipotesis

Pengaruh *Work Ethics* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut jurnal Marlinah, H., Sugiyarto, S., & Apnandi, E. M. (Marlinah et al., 2023) dengan penelitian yang berjudul pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang memiliki nilai uji t *work ethics* sebesar (7.905). Dan hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work ethics* terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1: *Work Ethics* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Abadi di Sidoarjo.

Pengaruh *Work Ethics* Terhadap *Coping Mechanism*

Menurut jurnal Marlinah, H., Sugiyarto, S., & Apnandi, E. M. (Marlinah et al., 2023) dengan penelitian yang berjudul pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang memiliki nilai uji t *work ethics*

sebesar (7.905). Dan hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work ethics* terhadap *coping mechanism*.

Hipotesis 2: *Work Ethics* berpengaruh signifikan terhadap *Coping Mecanism* pada CV Surya Abadi di Sidoarjo.

Pengaruh *Coping Mechanism* Terhadap Kinerja Karyawan

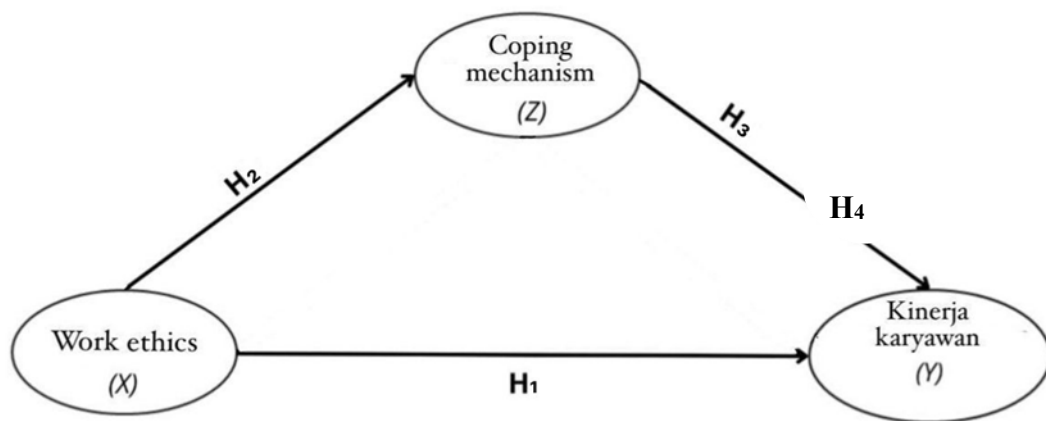
Menurut jurnal Garg (2017) Penelitian yang berjudul “*Role of work stress and coping strategies of employee’s performance: an empirical study with reference to private university employees*”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja memang merupakan fungsi dari coping dengan adanya $r=0,157$ dan $p<0.01$.

Hipotesis 3: *Coping Mecanism* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Abadi di Sidoarjo.

Pengaruh *Work Ethics* Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Coping Mechanism*

Menurut jurnal Ikhsan et al. (2024) Penelitian yang berjudul “Kinerja Karyawan Ditinjau dari Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Pelatihan pada PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work ethics* melalui *coping mechanism* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4: *Work Ethics* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *coping mechanism* pada CV Surya Abadi di Sidoarjo.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

C. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian pengaruh *Work Ethics* terhadap kinerja karyawan dengan *Coping Mecanism* sebagai variabel intervening pada CV Surya Abadi di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling* berfungsi untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel. Jenis data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui pengaruh *Work Ethics* terhadap kinerja karyawan dengan *Coping Mecanism* sebagai variabel intervening pada CV Surya Abadi di Sidoarjo.

Data kuantitatif adalah jenis data yang menggunakan pengukuran berbentuk angka dari proses pengukuran hingga penerjemah data. Pengukuran data kuantitatif ini melalui penyebaran kuesioner, observasi maupun wawancara.

Definisi Variabel

Work Ethics (X)

Work ethics merupakan seperangkat nilai dan prinsip moral yang menjadi landasan perilaku individu di tempat kerja..

Coping Mechanism (Z)

Coping mechanism untuk mengatur tekanan serta ketidaknyamanan yang muncul dari tugas mereka, agar dampak stres tersebut dapat dikendalikan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Definisi Operasional

Work Ethics (X)

Terdapat 6 indikator dalam *work ethics* diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kejujuran, dalam menjalankan semua kegiatan,
- b. Transparansi, keterbukaan dalam melaksanakan tanggung jawab.
- c. Komitmen, memegang teguh kebijakan yang sudah disepakati bersama.
- d. Kerjasama, menjalin kebersamaan dalam menjalankan tugas.
- e. Disiplin, mematuhi aturan dan peraturan.
- f. Tanggung jawab, semua pekerjaan bisa dipertanggung jawabkan

Coping Mechanism (Z)

Indikator dalam *coping mechanism* dibagi menjadi enam sebagai berikut:

- a. Manajemen tugas yang efektif
- b. Fleksibilitas kerja
- c. Pengelolaan konflik di lingkungan kerja
- d. Penetapan target kerja yang jelas dan realistis
- e. Kebijakan waktu kerja yang fleksibel
- f. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif

Kinerja Karyawan (Y)

Dalam menginterpretasikan indikator kerja meliputi enam elemen berikut:

- a. Kualitas (*quantity*)
Seberapa baik hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai
- b. Kuantitas (*quantity*)
Seberapa banyak hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*)
Seberapa jauh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- d. Efektivitas (*effectiveness*)
Seberapa kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas tanpa ketergantungan tinggi pada atasan atau rekan kerja.
- e. Kemandirian (*independence*)

Seberapa kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas tanpa ketergantungan tinggi.

f. Kerjasama (*teamwork*)

Seberapa kemampuan karyawan untuk bekerjasama, berkoordinasi, dan berkontribusi dalam tim untuk mencapai tujuan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan elemen atau unit yang menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian. Berdasarkan fokus penelitian, populasi yang ditetapkan adalah seluruh karyawan tetap CV Surya Abadi yang berjumlah 39 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yaitu sebagian populasi yang digunakan dari objek untuk memastikan kesimpulan dari penelitian. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan CV Surya Abadi Sidoarjo bagian produksi dan ekspedisi yaitu berjumlah 33 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Responden yang dimaksud disini adalah CV Surya Abadi.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji PLS Algorithm, Analisis koefisien determinasi, Q-square, f-square, dan GoF.

D. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel *Work Ethics* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang dimana *Work Ethics* memiliki *mean* 4,30 sebagai kategori tertinggi pada pernyataan “Kerjasama”, sementara *mean* sebesar 4,12 sebagai kategori terendah pada pernyataan “Transparansi”. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila *Work Ethics* meningkat maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan terus meningkatkan penerapan *Work Ethics* dalam lingkungan kerja, seperti penegakan kedisiplinan, peningkatan tanggung jawab, serta penguatan komitmen kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel *Work Ethics* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Coping Mechanism* (Z), serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang dimana *Coping Mechanism* memiliki *mean* tertinggi yang terdapat pada pernyataan “kebijakan waktu kerja yang fleksibel” sebesar 4,21, sedangkan *mean* terendah yaitu pada pernyataan “penciptaan lingkungan kerja yang kondusif” sebesar 4,09. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila *Work Ethics* meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat *Coping Mechanism* pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan perusahaan juga memperkuat nilai-nilai etika kerja untuk membantu meningkatkan *Coping Mechanism* karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel *Coping Mechanism* (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang dimana kinerja karyawan memiliki *mean* tertinggi yang terdapat pada pernyataan “kualitas” sebesar 4,19, sedangkan *mean* terendah

sebesar 3,92 pada pernyataan “kuantitas”. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila *Coping Mechanism* meningkat maka akan terjadi penurunan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, saran yang mungkin bisa diterapkan oleh perusahaan yaitu perusahaan tetap dapat memberikan pelatihan manajemen stres, konseling, atau kegiatan relaksasi untuk menjaga kesehatan mental karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel *Coping Mechanism* (Z) tidak mampu memediasi pengaruh *Work Ethics* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *Work Ethics* tidak mampu meningkatkan Kinerja Karyawan melalui *Coping Mechanism*, sehingga *Coping Mechanism* tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Work Ethics* dan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan tidak hanya berfokus pada penguatan kemampuan coping semata, tetapi juga lebih mengoptimalkan penerapan etika kerja secara langsung dalam proses kerja sehari-hari, seperti pengaturan target kerja yang jelas, sistem evaluasi kinerja yang terukur, serta pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Outer Model

Uji Validitas

Didalam penelitian ini nilai dari setiap indikator-indikator sudah melebihi angka minimal yang ditetapkan oleh SmartPLS yaitu $> 0,70$ untuk setiap indikator yang dikatakan valid, semua data *Work Ethics* (X), *Coping mechanism* (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) yang dihasilkan pada penelitian ini telah melebihi nilai dari 0,70 dan dinyatakan valid semua.

Average Varians Extrated (AVE)

Tabel 1 AVE

Variabel	<i>Average Varians Extracted</i> (AVE)
<i>Work Ethics</i>	0.658
<i>Coping Mechanism</i>	0.657
Kinerja Karyawan	0.727

Sumber Data: Lampiran 4

Dikatakan valid jika nilai *Average Varians Extrated* (AVE) lebih dari 0,50. Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai AVE lebih besar dari 0,50 berarti seluruh variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Compositiy reliability</i>
<i>Work Ethics</i>	0.955
<i>Coping Mechanism</i>	0.954
Kinerja Karyawan	0.967

Sumber Data: Lampiran 5

Nilai *Compositiy reliability* pada seluruh variabel telah memiliki nilai yang lebih dari 0,70. Dari hasil tersebut maka seluruh variabel memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disarankan.

Tabel 3 Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Work Ethics</i>	0.952
<i>Coping Mechanism</i>	0.952
Kinerja Karyawan	0.966

Sumber Data: Lampiran 5

Nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel telah memiliki nilai lebih dari 0,70, maka telah memenuhi syarat yang disarankan.

Inner Model

R-Square

Tabel 4 R-Square

Variabel	R-Square
<i>Coping Mechanism</i>	0.939
Kinerja Karyawan	0.925

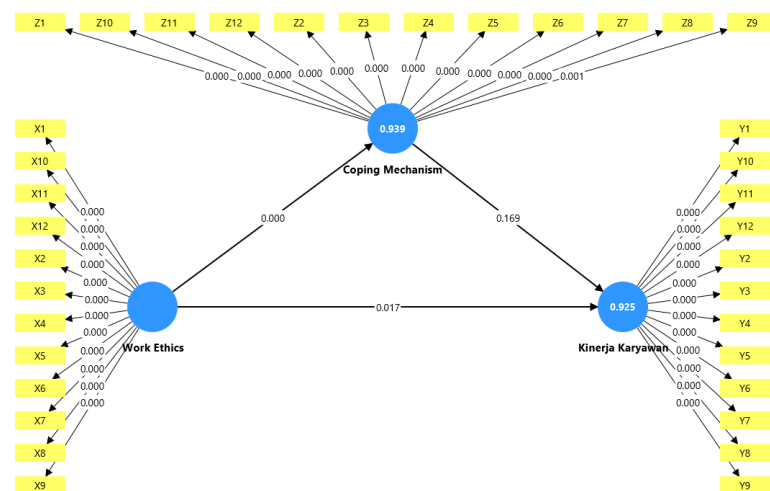
Sumber Data: Lampiran 5

Nilai *R-Square* berada didalam skala 0-1 jika nilai yang didapat semakin mendekati 1 maka nilai semakin baik. Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai *R-Square* 0,939 pada variabel *coping mechanism*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *coping mechanism* dipengaruhi oleh *work ethics* dan kinerja karyawan sebesar 93,9% (besar) dan sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Nilai *R-Square* 0,925 pada variabel kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work ethics* dan *coping mechanism* sebesar 92,5% (besar) dan sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan di penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Analisis Bootstrapping Report



Gambar 2 Algorithm Bootstrapping Report

Sumber: Data sekunder diolah SmartPLS Versi 4 (2025)

Tabel 5 Path Coefficients

	Regrestion Weights	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel	STDEV	Result	T statistik	P Value	Ket.
H ₁	<i>Work Ethics</i> → <i>Kinerja Karyawan</i>	0.626	0.613	0.261	Diterima	2.394	0.017	Sig
H ₂	<i>Work Ethics</i> → <i>Coping Mechanism</i>	0.969	0.961	0.032	Diterima	30.182	0.000	Sig
H ₃	<i>Coping Mechanism</i> → <i>Kinerja Karyawan</i>	0.343	0.348	0.249	Ditolak	1.375	0.169	Tidak Sig
H ₄	<i>Work Ethics</i> → <i>Kinerja Karyawan</i>	0.332	0.331	0.232	Ditolak	1.432	0.152	Tidak Sig

Berdasarkan *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikan dan tidak signifikan terhadap hubungan antar variabel penelitian. Hal ini dilihat melalui nilai t-statistic yang memiliki syarat nilai dari 1,96 maka hipotesis diterima. Dengan demikian kesimpulan *path coefficients* adalah sebagai berikut:

1. H₁ Pengujian pada *Work Ethics* (X) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) menunjukkan besarnya koefisien parameter 0,626 dengan nilai t-statistik 2,394 > 1,96 dan P- Value sebesar 0,017. Karena t-statistik 2,394 > 1,96 dan P-Value 0,017 < 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan antara *Work Ethics* dan *Kinerja Karyawan*.
2. H₂ Pengujian pada *Work Ethics* (X) terhadap *Coping Mechanism* (Z) menunjukkan besarnya koefisien parameter 0,969 dengan nilai t-statistik 30,182 > 1,96 dan P- Value sebesar 0,000. Karena t-statistik 30,182 > 1,96 dan P-Value 0,000 < 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan antara *Work Ethics* dan *Coping Mechanism*.
3. H₃ Pengujian pada *Coping Mechanism* (Z) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) menunjukkan besarnya koefisien parameter 0,343 dengan nilai t-statistik 1,375 < 1,96 dan P- Value sebesar 0,169. Karena t-statistik 1,375 < 1,96 dan P-Value 0,169 > 0,05, maka terdapat tidak pengaruh signifikan antara *Coping Mechanism* dan *Kinerja Karyawan*.
4. H₄ Pengujian pada *Work Ethics* (X) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) melalui *Coping Mechanism* (Z) menunjukkan besarnya koefisien parameter 0,332 dengan nilai t-statistik 1,432 < 1,96 dan P-Value sebesar 0,152. Karena t-statistik 1,432 < 1,96 dan P-Value 0,152, maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Work Ethics* terhadap *Kinerja Karyawan* melalui *Coping Mechanism*.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai “Pengaruh *Work Ethics* (X) Terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) Dengan *Coping Mechanism* (Z) Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Surya Abadi Sidoarjo”. Pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Melalui hasil penelitian, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Work Ethics* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV Surya Abadi Sidoarjo bagian produksi dan ekspedisi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila *Work Ethics* meningkat maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan.
2. Melalui hasil penelitian, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Work Ethics* terhadap *Coping Mechanism* pada karyawan CV Surya Abadi Sidoarjo bagian produksi dan ekspedisi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila *Work Ethics* meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat *Coping Mechanism* pada karyawan.
3. Melalui hasil penelitian, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Coping Mechanism* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV Surya Abadi Sidoarjo bagian produksi dan ekspedisi tidak terdapat pengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila *Coping Mechanism* meningkat maka akan terjadi penurunan Kinerja Karyawan.
4. Melalui hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Work Ethics* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Coping Mechanism* pada karyawan CV Surya Abadi Sidoarjo bagian produksi dan ekspedisi tidak berpengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *Work Ethics* tidak mampu meningkatkan Kinerja Karyawan melalui *Coping Mechanism*, sehingga *Coping Mechanism* tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Work Ethics* dan Kinerja Karyawan.

Saran

1. Dilihat dari hasil *mean* tertinggi pada indikator *Work Ethics* sebesar 4,30 pada pernyataan “kerjasama” serta yang terendah sebesar 4,12 pada pernyataan “transparansi”, maka diharapkan perusahaan terus meningkatkan penerapan *Work Ethics* dalam lingkungan kerja, seperti penegakan kedisiplinan, peningkatan tanggung jawab, serta penguatan komitmen kerja karyawan. Upaya ini penting mengingat etika kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dilihat dari hasil *mean* tertinggi pada indikator *Coping Mechanism* sebesar 4,21 pada pernyataan “kebijakan waktu kerja yang fleksibel” serta yang terendah sebesar 4,09 pada pernyataan “penciptaan lingkungan kerja yang kondusif”, maka diharapkan perusahaan juga memperkuat nilai-nilai etika kerja untuk membantu meningkatkan *Coping Mechanism* karyawan. Dengan etika kerja yang baik, kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja dapat terus meningkat sehingga tetap mampu mempertahankan performa kerja optimal dalam kondisi apapun.
3. Meskipun *Coping Mechanism* tidak terbukti berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja, perusahaan tetap dapat memberikan pelatihan manajemen stres, konseling, atau kegiatan relaksasi untuk menjaga kesehatan mental karyawan. Hal ini diperkuat pada besarnya data *mean* pada indikator Kinerja Karyawan tertinggi sebesar 4,19 pada pernyataan “kualitas” dan yang terendah sebesar 3,92 pada pernyataan “kuantitas”.

Dengan dukungan tersebut, karyawan dapat menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik dan tetap siap menjalankan tugas secara profesional.

4. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa *Coping Mechanism* tidak mampu memediasi pengaruh *Work Ethics* terhadap Kinerja Karyawan, maka perusahaan diharapkan tidak hanya berfokus pada penguatan kemampuan coping semata, tetapi juga lebih mengoptimalkan penerapan etika kerja secara langsung dalam proses kerja sehari-hari, seperti pengaturan target kerja yang jelas, sistem evaluasi kinerja yang terukur, serta pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Dengan demikian, peningkatan *Work Ethics* dapat berdampak lebih efektif terhadap kinerja karyawan tanpa bergantung pada peran *Coping Mechanism* sebagai variabel perantara

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wahyudi Salasa Gama, N. P. Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan Dan Aplikasi (Vol. 17).
- Ainiyah, N. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 2807–2219.
- Alya, E.G., Firmansyah, Y., & Mukaram. (2022). Dampak Kesehatan Mental dan Strategi Coping terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Persero Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Karyawan PT Pindad Persero). *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(3), 165–174. DOI: 10.55927/fjst.v1i3.832
- Duman, M., Serumena, D. R., & Gampar, M. E.. (2022). Manajemen Strategi Coping Dalam Menunjang Kinerja Nakes Komodo Labuan Bajo Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(1), 69–76. DOI: 10.52643/jam.v12i1.1741
- Eka P, D. (2021). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sealtek Prima Perkasa. 2(4), 1147–1152. DOI: 10.51611/iars.irj.v7i1.2017.68
- Garg, S. (2017). *Role of work stress and coping strategies of employee Performance: An Empirical study with reference to private university employees*. *IARS International Research Journal*, 7(1). DOI: 10.36722/sh.v3i2.204
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150. DOI: 10.36722/sh.v3i2.204
- Ikhsan, A. A., Pawenang, S., & Damayanti, R. (2024). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Pelatihan (Pada PT Kantor Pos Karanganyar). *Jurnal Dimensi*, 13(1), 74–81. DOI: 10.33373/dms.v13i1.6047
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R.T.. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. DOI: <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>

- Manajemen., G. B., Cenderawasih, U., Kristen, U., & Wacana. K (2025). Tarumingkeng C Tarumingkeng: Manajemen Stres dan Burnout Karyawan Oleh : *Prof Ir Tarumingkeng C Tarumingkeng , PhD Bogor , Indonesia.*
- Marlinah, H., Sugiyarto, S., & Apnandi, E. M. (2023). Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Padapt. Kaliraya Indah Manufacturing Ltd Cikokol Kota Tangerang. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 10(1), 56. DOI: 10.32493/skr.v10i1.28425
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mundung, G. J., Kairupan, B. H. R., & Kundre, R. (2019). Hubungan Mekanisme Koping Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsu Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). DOI: 10.35790/jkp.v7i1.22900
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. DOI: 10.21776/jki.2022.01.3.02
- Nurbayani, D. (2018). Hubungan Etos Kerja Dengan Regulasi Diri Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Antapani Bandung. 3(32), 1–44.
- Nurul Khairunnisa Kobis, Asna Aneta, & Juriko Abdussamad. (2023). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2778–2786. DOI: 10.56799/jim.v2i7.1737
- Pramono, S.E., M.M., CH., CHt., G. P. (2024). Pengelolaan Stres Kerja : Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan
- Rubi Babullah. (2024). Mengenai Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. DOI: 10.61132/arjuna.v2i4.1104
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. 591 *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22459>
- Sugianto. (2022). *Buku Kumpulan Kasus Etika dan Etos Kerja*. 4(1), 1–23.
- Ummah, M.S. (2019). Manajemen Sumber Daya Mnausia Peusahaan. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). DOI: <https://doi.org/10.3390/su11010001>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Yayat, S. (2012). *Nilai-Nilai Etos Kerja Dalam Pluralitas Aliran Pemikiran Islam*, 10.