

Pengaruh Ethical Leadership terhadap Coping Stress dan Peningkatan Kualitas Kerja

Elis Alfidhdho¹, Wahyu Eko Pujianto²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo
Corresponding author: elisalfidho@gmail.com, wahyueko.mnj@unusida.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima 02 Januari 2024
Disetujui 02 Februari 2024
Diterbitkan 01 Maret 2024

Kata Kunci:

Coping Stress; Ethical
leadership; Kualitas
Kerja.

DOI:10.32493/jism.v4i1

Keywords:

Coping stress; Ethical
leadership; Quality of
work.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh ethical leadership terhadap coping stres dan kualitas kerja pada PT. Group Cemerlang Plastindo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan menggunakan sistem atau teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan software Warp Partial Least Squares (PLS) 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh ethical leadership terhadap coping stress. Hasil analisis original sample estimate positif dengan nilai 0,673 sedangkan nilai P-Value 0,000 = <0,05 dan t-statistik 7.824, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Adanya pengaruh ethical leadership terhadap kualitas kerja. Hasil analisis original sample estimate positif dengan nilai 0,206, sedangkan nilai P-Value 0,352 = >0,05 dan t-statistik 0.931 sebagai indikasi bahwa ethical leadership tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of ethical leadership on stress coping and work quality at PT Cemerlang Plastindo Group. This research uses quantitative methods with a population of 60 people. The tool used in this research is a questionnaire and uses a Structural Equation Modeling (SEM) data analysis system or technique using Warp Partial Least Squares (PLS) 4.0 software. The results of this study indicate that there is an influence of ethical leadership on coping stress. The results of the original sample estimate analysis are positive with a value of 0.673 while the P-value is 0.000 = <0.05 and the t-statistic is 7.824, indicating that the influence of both is unidirectional, and quite strong (significant). There is an influence of ethical leadership on work quality. The results of the original sample estimate analysis are positive with a value of 0.206, while the P-Value is 0.352 => 0.05 and the t-statistic is 0.931, indicating that ethical leadership does not have a significant effect on work quality.

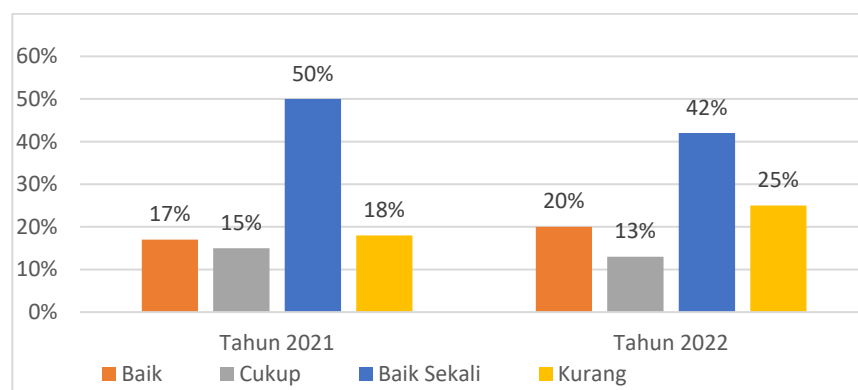
How to cite: Alfidhdho, E., & Pujianto, W.E. (2024). Pengaruh Ethical Leadership terhadap Coping Stress dan Peningkatan Kualitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4.(1). 61-72



PENDAHULUAN

Pengelolaan dalam organisasi khususnya perusahaan bisnis diperlukan pengelolaan yang tepat sebagai bentuk usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan manusia yang kompeten dan berkualitas, untuk dapat mencapai keunggulan yang kompetitif dan siap bersaing (Pujiyanto & Evendi, 2021). Pada dasarnya pengelolaan ini akan bertumpu kepada gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. (Rakhma et al., 2022) mengatakan pada dasarnya kepemimpinan berkaitan dengan seseorang yang mempengaruhi perilaku dengan tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan hasil temuan dari (Yulianita., 2022) bahwa kepemimpinan memiliki fungsi untuk bisa memberikan dampak yang besar pada kualitas dari manajemen. Melalui pandangan tersebut, dapat diambil pemahaman bahwa keberhasilan dalam mempengaruhi orang lain dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya.

Data yang penulis temukan pada perusahaan ini menunjukkan adanya suatu permasalahan tentang adanya penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari bagaimana para karyawan memberikan kontribusi di dalam pekerjaannya. Dapat dilihat pada table berikut ini :



Sumber: Bagian SDM PT. Group Cemerlang Plastindo (2023)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2021 dengan kategori kinerja sangat baik diperoleh 25 orang atau 42%, dibandingkan dengan tahun 2022 mengalami penurunan yaitu berjumlah 25 orang atau 42%. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian PT. Group Cemerlang Plastindo pada tahun 2022 cenderung menurun. Banyak hal yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut, bisa disebabkan adanya pengaruh ethical leadership atau tidak adanya penerapan ethical leadership terhadap karyawan, bisa juga disebabkan oleh coping stress dalam artian karyawan tidak bisa mengendalikan stress yang berasal dari dalam dirinya sendiri yang disebabkan oleh pekerjaannya maupun eksternal.

Dengan adanya fenomena tersebut, maka gaya ethical leadership perlu di implementasikan mengingat pentingnya ethical leadership dalam mengendalikan stress dan meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan. Ethical leadership sendiri adalah suatu gaya kepemimpinan yang mengintegrasikan pembelajaran sosial serta pertunjukan perilaku yang sesuai secara normative yang mengkomunikasikan standar etika melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan dimana dalam pembentukana standar tersebut, pemimpin akan menjadi panutan peran bagi karyawan (Gunawan & Setiawan, 2022). Penelitian ini perlu dilakukan karena semakin pentingnya peran ethical leadership terhadap tingkat pengendalian stress karyawan dan peningkatan kualitas kerja karyawan.

Dalam organisasi, Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Yusro et al., 2022). Kepemimpinan memainkan peran kunci

dalam menentukan kinerja dan kesuksesan karyawan secara keseluruhan. Secara khusus, ethical leadership telah disarankan sebagai gaya kepemimpinan untuk mencapai kesuksesan ini dan telah mendapat perhatian. Namun, pemahaman kita tentang bagaimana ethical leadership mengarah pada hasil positif dalam organisasi. Eksplorasi terkait pengaruh ethical leadership terhadap stres kerja dan kualitas kerja yang sudah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian ini mengacu pada gaya kepemimpinan ethical leadership yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan tepatnya di PT. Group Cemerlang Plastindo. Hasil penelitian ini nantinya akan dapat diketahui dari sukses atau tidaknya suatu perusahaan yang dipimpin yang sudah menerapkan gaya kepemimpinan ethical leadership.

Ethical leadership secara positif mempengaruhi hasil pekerjaan termasuk perilaku etis, dan kualitas kerja. Ethical leadership mampu menjadi sarana dalam mengendalikan pengambilan keputusan etis anggota organisasi. Ethical leadership juga berfungsi untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kualitas kerja jika seseorang mempertimbangkannya dalam konteks Ethical Impact Theory (EIT) (Schwartz, 2016). Menurut teori ini, pemimpin dapat mempengaruhi pengambilan keputusan etis karyawan terutama melalui contoh perilaku etis pemimpin. Perilaku yang ditunjukkan oleh para ethical leadership dapat secara positif mempengaruhi perilaku etis bawahan (Bedi et al., 2016). Hal ini yang menjadikan karyawan dapat mengendalikan stress yang dikibatkan oleh beban kerja maupun tekanan kerja yang disebabkan oleh perusahaan dapat dikendalikan oleh karyawan, peningkatan kualitas kerja juga dapat tercapai jika adanya penerapan ethical leadership dalam perusahaan.

Tantangan yang dihadapi oleh beberapa perusahaan menyebabkan harus melakukan perbaikan perhatian gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana menurut Creswell (2014) metode kuantitatif adalah suatu metode ilmiah yang menggumpulkan dan menggunakan data-data dalam bentuk angka yang dapat dihitung dan dianalisa lebih lanjut sehingga suatu penelitian dapat mencapai kesimpulan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memverifikasi suatu kebenaran atau teori dan menganalisa hasilnya sesuai dengan prosedur yang sistematis menggunakan statistik dalam (Zadrozny et al., 2022).

Penelitian ini berkontribusi bagi para pemimpin untuk meraih kesuksesan dalam menjalankan perusahaannya khususnya pada PT. Group Cemerlang Plastindo dengan memberikan masukan ataupun konsep dalam penyelesaian masalah yang ada pada perusahaan. yaitu salah satunya pengimplementasian gaya kepemimpinan ethical leadership. Selain itu, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan para pemimpin dapat memanfaatkannya sebagai gambaran untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga terlihat kekurangan yang perlu diperbaiki.

Oleh karena itu, peneliti akan menganalisis apakah ethical leadership dapat membantu pengendalian stres karyawan, dan apakah ethical leadership dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan yang ada pada PT. Group Cemerlang Plastindo.

KAJIAN LITERATUR

Ethical Leadership

Northouse (2017) etika dan kepemimpinan, teori etika dapat dibagi menjadi dua wilayah yang menarik: teori tentang perilaku kepemimpinan dan teori mengenai karakter pemimpin. Melalui pemahaman yang mendalam tentang perilaku kepemimpinan, kita dapat menganalisis bagaimana pemimpin menjalankan tugas mereka secara moral dan menginspirasi orang lain untuk berbuat baik. Sementara itu, melalui penelitian karakter pemimpin, kita dapat menjelajahi atribut pribadi yang menjadi dasar integritas, kejujuran, dan keberanian dalam memimpin dengan etika.

Menurut (Runtuwene et al., 2018) mengemukakan bahwa ethical leadership dapat berarti kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi dan menuntun seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan menekankan pentingnya nilai-nilai

moral. Nilai-nilai moral yang dimaksud adalah seperti akhlak, rasa tanggung jawab, menghargai, budi pekerti, disiplin, jujur dan religious.

Menurut (Gunawan & Setiawan, 2022) ethical leadership sendiri adalah suatu gaya kepemimpinan yang mengintegrasikan pembelajaran sosial serta pertunjukan perilaku yang sesuai secara normative yang mengkomunikasikan standar etika melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan dimana dalam pembentukan standar tersebut, pemimpin akan menjadi panutan peran bagi karyawan. Menurut (Pahrudin et al., 2023) terdapat 5 indicator ethical leadership antara lain : (1) Kejujuran; (2) Keadilan; (3) Integritas; (4) Altruisme; (6) Kepedulian terhadap nilai-nilai.

Coping Stress

Menurut (Utaminingtias et al., 2015) coping stress diartikan sebagai upaya mengendalikan keadaan yang penuh tekanan dengan berusaha untuk mencari jalan keluar atas masalah yang terjadi dan mencari penyebab utama untuk mengurangi stres yang timbul.

(Andriyani, 2019) mendefinisikan coping stress sebagai suatu proses pemulihan kembali dari pengaruh pengalaman stres atau reaksi fisik dan psikis yang berupa perasaan tidak enak, tidak nyaman atau tertekan yang sedang dihadapi individu yang meliputi strategi kognitif dan perilaku yang digunakan untuk mengelola situasi penuh stres dan emosi negatif yang tidak menguntungkan. Menurut (Lazarus & Folkam, 2008) terdapat 6 indikator coping stress, antara lain : (1) Mencari dukungan social; (2) Menjauh; (3) Escape-avoidance; (4) Self control; (5) Menerima tanggung jawab; (6) Positive reappraisal.

Kualitas Kerja

Menurut (Ceswirdani; Sjafitri, Henry; Candra, 2017) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Menurut (Marcana dalam Rao, 2017) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Senbeto et al., 2021 dalam penelitian (Pujiyanto et al., 2023) menjelaskan bahwa pemimpin yang tidak memfasilitasi atau bahkan menekan penciptaan inovasi atau ide-ide baru, karyawan mungkin enggan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif. Pemimpin yang konservatif atau terlalu berfokus pada kepatuhan, aturan dan rutinitas dapat menghambat dorongan inovatif karyawan. Menurut (Hasibuan, 2017) terdapat 4 indikator kualitas kinerja, antara lain : (1) Potensi diri; (2) Hasil kerja optimal; (3) Proses kerja; (4) Antusiasme.

HIPOTESIS

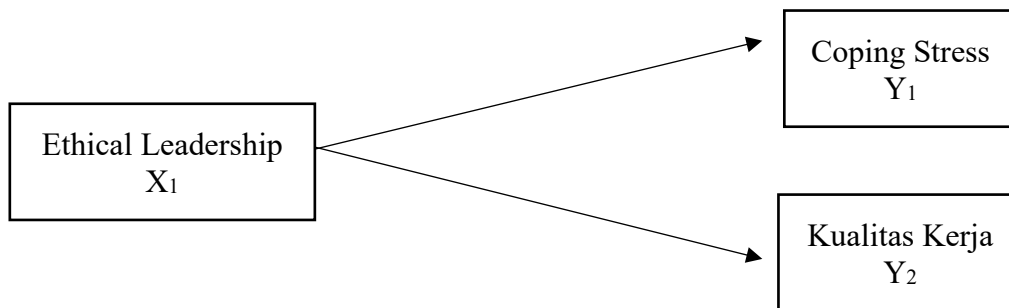
Ethical Leadership berpengaruh positif terhadap coping stress, dimana Ethical leadership dapat mengatasi atau mengendalikan stres yang dialami oleh karyawan perusahaan. Jika Ethical leadership dapat diterapkan dengan baik oleh perusahaan karyawan tidak akan merasa terbebani oleh pekerjaan mereka dan stres akibat beban yang mereka dapatkan dari perusahaan. Hal ini menjadikan ethical leadership mempunyai pengaruh yang positif terhadap pengendalian stres karyawan.

H1 : Ethical Leadership memiliki pengaruh terhadap Coping Stress

Ethical leadership berdampak positif terhadap kualitas kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap stres kerja (Schwepker & Dimitriou, 2021). Sebuah studi baru-baru ini juga menemukan bahwa kualitas kerja dipengaruhi secara positif oleh ethical leadership yang mendorong kualitas kinerja karyawan. Bukti empiris juga menunjukkan bahwa ethical leadership berpengaruh positif terhadap hubungan dengan kinerja pekerjaan para karyawan. Ketika karyawan percaya bahwa pemimpin mereka etis, mereka menghasilkan lebih banyak usaha untuk meningkatkan kinerja. Ethical leadership juga

berhubungan positif dengan hasil pekerjaan karyawan kepada pimpinan. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa ethical leadership berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kinerja.

H2 : Ethical Leadership memiliki pengaruh terhadap Kualitas Kerja



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif, dimana menurut Cresswell (2014) metode kuantitatif adalah suatu metode ilmiah yang menggumpulkan dan menggunakan data-data dalam bentuk angka yang dapat dihitung dan dianalisa lebih lanjut sehingga suatu penelitian dapat mencapai kesimpulan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memverifikasi suatu kebenaran atau teori dan menganalisa hasilnya sesuai dengan prosedur yang sistematis menggunakan statistic.

Definisi Operasional Variabel

Devinisi operasional variable secara operasional, dalam praktiknya, diberikan dalam definisi konseptual yang dirancang dalam kerangka objek yang diteliti. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Ethical Leadership	Kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi dan menuntun seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan menekankan pentingnya nilai-nilai moral.	1. Kejujuran 2. Keadilan 3. Integritas 4. Alturisme 5. Kepedulian terhadap nilai-nilai.	Peter G. Northouse (2017)
Coping Stress	Upaya mengendalikan keadaan yang penuh tekanan dengan berusaha untuk mencari jalan keluar atas masalah yang terjadi dan mencari penyebab utama untuk mengurangi stres yang timbul.	1. Mencari dukungan social 2. Menjauh 3. Escape-avoidance 4. Self control 5. Menerima tanggung jawab 6. Positive reappraisal.	Lazarus dan Folkam (1986)
Kualitas Kerja	Wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.	1. Potenensi diri 2. Hasil kerja optimal 3. Proses kerja 4. Antusiasme.	Hasibuan (2008:95)

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. penelitian ini terdiri dari karyawan PT. Group Cemerlang Plastindo yang telah bekerja di wilayah Sidoarjo selama lebih dari setahun, dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang diantaranya 58 karyawan dan 2 pemimpin yakni manager dan supervisor. Pengambilan sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan kuisisioner pada karyawan dan pemimpin dengan memakai metode purposive sampling.

Teknik analisis data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan menggunakan sistem atau teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan software Warp Partial Least Squares (PLS) 4.0 (Hair et al., 2018). Prosedur dan kriteria kelayakan hasil smart PLS 4.0 yaitu:

a. Evaluasi model pengukuran atau *Outer Model*

Model ini menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya atau dapat dikatakan *outer model* mendefinisikan bagaimana masing-masing indikator berhubungan dengan variabel latennya. Pengujian yang dilakukan pada *model luar*:

1. Validitas konvergen, nilai validitas konvergen adalah nilai *cross loading factor* pada variabel laten dengan indikatornya. Nilai yang diharapkan $>0,7$.
2. *Discriminant validity*, nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dimaksud harus lebih besar dari nilai *loading* dengan konstruk lainnya.
3. Reliabilitas komposit, data yang memiliki reliabilitas komposit $> 0,8$ memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Average Variance Extracted (AVE)*, nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$.
5. *Cronbach's alpha*, uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha*, nilai harapan $>0,6$ untuk semua konstruk.

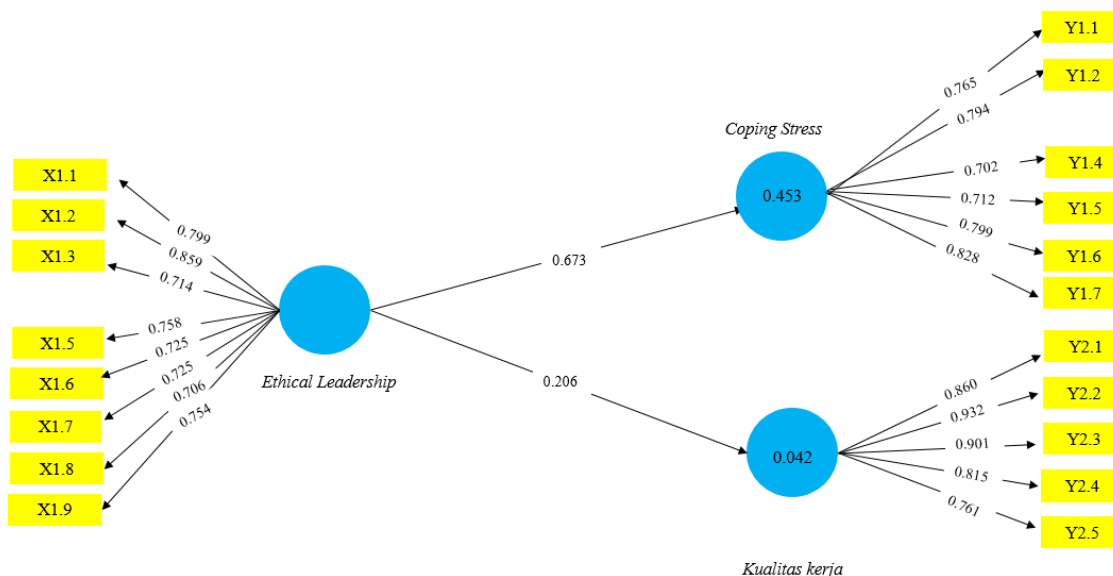
b. *Inner Model* (Model Struktural)

1. *R-Square* pada konstruksi endogen. Nilai *R-Square* merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen, nilai *R-Square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (sedang), dan 0,19 (lemah).
2. Estimasi koefisien jalur, adalah nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *bootstrap*.
3. Relevansi prediksi (*Q-Square*) atau dikenal sebagai *stone-geisser's*. Tes ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan prediksi dengan prosedur *blindfolding*. Jika diperoleh nilai 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Model Algoritma

Algoritma bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,7, maka indikator tersebut dapat diterima atau dinyatakan valid. Namun pada tahap pengembangan skala, jika nilai loading yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka masih dapat dinyatakan valid atau diterima.



Gambar 2. Outer Model

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa nilai *loading factor* masih bernilai <0,7, sehingga terdapat konstruk indikator yang harus dilakukan iterasi agar mendapat nilai >0,7 seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Loading

Outer model yang baik disebut telah memenuhi *Goodness of Fit*, yakni reliabilitas dan validitas. Model pengukuran yang dimaksud ialah: 1) Nilai Loading Faktor dengan syarat >0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 3. Nilai Loading Factor

	Coping Stress	Ethical Leadership	Kualitas Kerja
X1.1		0.799	
X1.2		0.859	
X1.3		0.714	
X1.5		0.758	
X1.6		0.725	
X1.7		0.725	
X1.8		0.706	
X1.9		0.754	
Y1.1	0.765		
Y1.2	0.794		
Y1.4	0.702		
Y1.5	0.712		
Y1.6	0.799		
Y1.7	0.828		
Y2.1			0.860
Y2.2			0.932
Y2.3			0.901
Y2.4			0.815
Y2.5			0.761

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 3 untuk nilai outer loading yang disajikan tersebut setelah dilakukan pengujian, nilai loading factor untuk setiap indikator variabel *Ethical Leadership*, *Coping Stress*, dan Kualitas Kerja loading factor sudah memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Coping Stress	0.590
Ethical Leadership	0.572
Kualitas Kerja	0.733

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Nilai AVE untuk masing-masing konstruk sudah memiliki nilai lebih dari 0.50 maka model penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik.

Cronbach's Alpha

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Coping Stress	0.865
Ethical Leadership	0.894
Kualitas Kerja	0.913

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,7, jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel sudah memiliki reliabilitas yang baik atau ter kategori reliabel.

Composite Reliability

Tabel 6. Nilai Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Coping Stress	0.897
Ethical Leadership	0.908
Kualitas Kerja	1.019

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa semua nilai *Composite Reliability* berada diatas 0,7, jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel sudah memiliki reliabilitas yang baik atau ter kategori reliabel.

Validitas Diskriminan

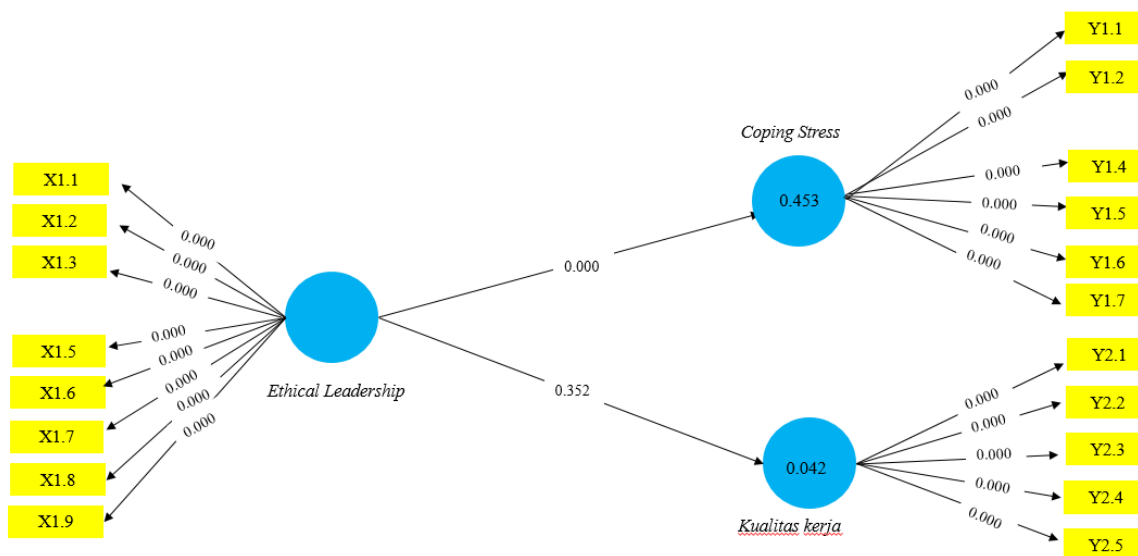
Tabel 7. Nilai Cross Loading

	Coping Stress	Ethical Leadership	Kualitas Kerja
X1.1	0.653	0.799	0.132
X1.2	0.602	0.859	0.278
X1.3	0.455	0.714	-0.004
X1.5	0.470	0.758	0.125
X1.6	0.452	0.725	0.244
X1.7	0.454	0.725	0.042
X1.8	0.365	0.706	-0.060
X1.9	0.522	0.754	0.328
Y1.1	0.765	0.382	0.598
Y1.2	0.794	0.439	0.672
Y1.4	0.702	0.386	0.309
Y1.5	0.712	0.391	0.292
Y1.6	0.799	0.648	0.282
Y1.7	0.828	0.688	0.381
Y2.1	0.523	0.202	0.860
Y2.2	0.521	0.249	0.932
Y2.3	0.411	0.142	0.901
Y2.4	0.341	0.090	0.815
Y2.5	0.343	0.069	0.761

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil nilai cross loading antar indikator dengan konstruk pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang ada dalam suatu konstruk memiliki perbedaan dengan indikator di konstruk yang lain yang ditunjukkan dengan skor loading yang lebih tinggi di konstraknya sendiri, maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Model Pengukuran (Inner Model)



Gambar 3. Inner Model
Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Nilai VIF

Suatu variabel dapat digunakan dalam sebuah model jika tidak terjadi kolinearitas yang tinggi dengan nilai VIF < 5. Jika nilai VIF > 5 maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Bloom & Reenen, 2013). Data nilai VIF dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 8. Nilai VIF

	VIF
Ethical Leadership -> Coping Stress	1.000
Ethical Leadership -> Kualitas Kerja	1.000

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan nilai VIF pada tabel 8 dapat dilihat bahwa semua nilai VIF < 5 sehingga dapat disimpulkan jika data tidak memiliki kolinearitas yang tinggi. Hal tersebut berarti menunjukkan jika variabel yang digunakan tidak akan menimbulkan kesalahan dalam penilaian signifikansi serta weight estimation.

R-Square

Hasil uji nilai R-square nantinya akan menggambarkan kekuatan variabel endogen dalam melakukan prediksi pada structural model. Besaran nilai R-square akan menunjukkan kekuatan model yang diklasifikasikan menjadi 3 bagian, yaitu lemah, moderat, dan kuat secara berturut-turut dengan nilai R-square 0,19; 0,33; dan 0,67 (Bloom & Reenen, 2013). Berikut nilai R-Square yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan PLS, sebagai berikut:

Tabel 9. Nilai R-square

	R-square
Coping Stress	0.453
Kualitas Kerja	0.042

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan nilai R-Square Coping Stress sebesar 0,453. Coping stress dalam penelitian ini memiliki nilai R-Square yang lebih dari 0,33 sehingga masuk klasifikasi hubungan yang moderat, nilai tersebut menunjukkan bahwa 45% variable coping stress dipengaruhi oleh ethical leadership (X). Sedangkan kualitas kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai R-Square mempunyai nilai 0,042 sehingga masuk klasifikasi hubungan yang lemah, nilai tersebut menunjukkan bahwa 0,4% variable kualitas kerja dipengaruhi oleh ethical leadership. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

c. Blindfolding

Blindfolding merupakan analisis untuk menilai tingkat relevansi prediksi dalam sebuah model konstruk. Blindfolding dapat digunakan untuk menunjukkan seberapa baik nilai yang diamati diperoleh dari pengolahan data ini. Dalam menentukan hasil observasi dalam mengolah data dengan baik yaitu dengan melihat nilai yang dihasilkan, jika nilai $Q2 > 0$ maka nilai observasi dikatakan baik, seperti pada Persamaan 1:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) \\
 &= 1 - (1-0,453) (1-0,042) \\
 &= 0,475
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Persamaan 1 diperoleh $Q2$ sebesar 0,475 lebih dari 0, sehingga nilai Q-Square sudah dinyatakan baik.

Path Coefficient

Penelitian ini memiliki 48 sampel dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. T-statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai T-statistik $> 1,96$ dan P-value $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima.

Tabel 9. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P values
Ethical Leadership -> Coping Stress	0.673	0.689	0.086	7.824	0.000
Ethical Leadership -> Kualitas Kerja	0.206	0.195	0.221	0.931	0.352

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan output tersebut, dapat disimpulkan bahwa; Adanya pengaruh ethical leadership terhadap coping stress. Hasil analisis original sample estimate positif dengan nilai 0,673 sedangkan nilai P-Value $0,000 = < 0,05$ dan t-statistik 7.824, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Adanya pengaruh ethical leadership terhadap kualitas kerja. Hasil analisis original sample estimate positif dengan nilai 0,206, sedangkan nilai P-Value $0,352 = > 0,05$ dan t-statistik 0.931 sebagai indikasi bahwa ethical leadership tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Ethical leadership berpengaruh terhadap coping stress

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial terhadap ethical leadership, telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif diterima, yaitu ethical leadership berpengaruh signifikan terhadap coping stress pada karyawan PT. Group Cemerlang Plastindo. Ethical leadership yang ada pada perusahaan tersebut dinilai bahwa adanya pengaruh terhadap coping stres pada karyawan di perusahaan tersebut, yang artinya pengaruh etika kepemimpinan yang ada pada PT. Group Cemerlang Plastindo bisa mempengaruhi tingkat pengendalian stres pada karyawan

pada perusahaan tersebut. Hal ini ditandai dengan nilai uji-t statistic $7.824 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar 0.000. Hal ini berarti bahwa peran ethical leadership mampu mempengaruhi tingkat coping stres pada karyawan PT. Group Cemerlang Plastindo.

Ethical leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial terhadap ethical leadership, telah dibuktikan bahwa hipotesis alternative ditolak, yaitu ethical leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT. Group Cemerlang Plastindo. Ethical leadership pada perusahaan tersebut dinilai bahwa tidak adanya pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, yang artinya etika kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan belum mampu untuk mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kerja karyawan yang ada pada PT. Group Cemerlang Plastindo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji-t statistic $0.931 < 1.96$ dengan nilai P Value sebesar 0.352. Hal ini berarti bahwa ethical leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Group Cemerlang Plastindo.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang menyebutkan ethical leadership berpengaruh signifikan terhadap coping stres terbukti, Demikian hipotesis kedua yang menyebutkan ethical leadership tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja tidak terbukti.

Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah penelitian mengenai ethical leadership, coping stress, dan kualitas kerja dan diharapkan untuk menggunakan lebih banyak sumber untuk mencari penelitian mengenai ethical leadership, coping stress, dan kualitas kerja. Perluas objek penelitian ini agar diperluas dan tidak terbatas untuk dijadikan sumber penelitian dan mendapatkan hasil yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Nanda Priyatama, N. A. K. (2008). *Hubungan ANTARA Emotional Focus Coping DAN Kecerdasan Emosional Dengan Kecenderungan Bunuh Diri PADA Remaja*. 59–73.
- Afifi, H. M., & Suryani, T. (2023). *Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kreativitas Serta Peran Keamanan Psikologis Dan Kepemimpinan Etis Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Perhubungan Kota Surabaya*. 4(5), 5128–5138.
- Andriyani, J. (2019). Strategi Coping Stres Dalam Mengatasi Problema Psikologis. *At-Taujih : Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(2), 37. <https://doi.org/10.22373/taujih.v2i2.6527>
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). BAB IV Hasil dan Pembahasan. *NBER Working Papers*, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Ceswirdani; Sjafitri, Henry; Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Gunawan, J., & Setiawan, R. (2022). Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Di Bank Swasta. *Agora*, 10(1), 1–24. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/12065>
- Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Journal European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Irwan, & Adam, K. (2015). METODE PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) DAN TERAPANNYA (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains UIn*, 53–68.
- Pujiyanto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (Qwl) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb). *Greenomika*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1>
- Pujiyanto, W. E., Musyaffaah, L., & Supriyadi. (2023). Organizational Justice to Employee Innovative Work Behavior: Mediation Effect of Learning Capacity and Moderation Effect of Blue Ocean Leadership. *Greenomika*, 5(1), 77–93. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.8>
- Rakhma, M. T., F, S. N. N., Zhillani, M. F., & Yulianita, N. (2022). Gaya Kepemimpinan dalam Dilema Etis : Tinjauan Literatur Gaya Komunikasi Kepemimpinan. *Jurnal Common |*, 6(1), 41–57.
- Runtuwene, R. F., Pio, J. R., & Maudul, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 1–23.
- Utamingtias, W., Ishartono, I., & Hidayat, E. N. (2015). Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja. *Share : Social Work Journal*, 5(1), 190–200. <https://doi.org/10.24198/share.v5i1.13123>
- Yusro, F. W., Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. *SOSEBI: Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam*, 2(2), 169–181. <https://doi.org/10.21274/sosebi.v2i2.6434>