

Effect Of Viral Marketing And Brand Awareness On Purchase Intention With Customer Trust As A Mediation Variable in TikTok Shop User

Pengaruh Viral Marketing Dan Brand Awareness Terhadap Purchase Intention Dengan Customer Trust Sebagai Variabel Mediasi Pada TikTok Shop User

Agung Regoly¹⁾, Rina Suthia Hayu^{2*)}

^{1,2)}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu
*Corresponding Author: agunregoly@rocketmail.com

Abstract : *Work ethic, organizational commitment, and competence represent critical dimensions of employee performance. A robust work ethic enhances productivity and discipline, while organizational commitment promotes employee loyalty and motivation. Competence, encompassing both technical knowledge and skills, plays an essential role in overall organizational performance. The interplay among these three factors can substantially impede the achievement of organizational objectives. This study aims to investigate the influence of work ethic, organizational commitment, and employee competence on employee performance at PT Dirgantara Indonesia. As a strategic entity within the aerospace industry, PT Dirgantara Indonesia confronts significant challenges in maintaining and enhancing employee performance, which is vital for organizational success. The research employed a quantitative approach with an explanatory design. Data were collected from 307 employees at PT Dirgantara Indonesia through the use of questionnaires. The analytical techniques utilized include multiple linear regression, t-tests for partial influence, and F-tests for simultaneous influence, with analysis conducted using SPSS version 23. The research results reveal that work ethic has a positive but not statistically significant effect on employee performance. On the other hand, organizational commitment shows a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, employee competency turns out to have a positive and significant influence on employee performance. Then, after joint testing of the variables, work ethic, organizational commitment and employee competency made a significant contribution to employee performance at PT Dirgantara Indonesia.*

Keywords: *Work Ethic, Organizational Commitment, Employee Competence, Employee Performance, PT Dirgantara Indonesia*

Abstrak : Etos kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi merupakan dimensi penting dari kinerja karyawan. Etos kerja yang kuat meningkatkan produktivitas dan disiplin, sementara komitmen organisasi meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan teknis dan keterampilan, memainkan peran penting dalam kinerja organisasi secara keseluruhan. Interaksi antara ketiga faktor ini secara substansial dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Dirgantara Indonesia. Sebagai entitas strategis dalam industri dirgantara, PT Dirgantara Indonesia menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan dari 307 karyawan PT Dirgantara Indonesia melalui penggunaan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan meliputi regresi linier berganda, uji t untuk pengaruh parsial, dan uji F untuk pengaruh simultan, dengan analisis menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya kompetensi pegawai ternyata mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian setelah dilakukan pengujian secara bersama-sama terhadap variabel-variabel tersebut, etos kerja, komitmen organisasi dan kompetensi karyawan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia.

Kata kunci: Etos Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan, PT Dirgantara Indonesia

PENDAHULUAN

PT Dirgantara Indonesia merupakan salah satu pionir dalam industri kedirgantaraan di Asia, yang menghadapi berbagai tantangan unik dalam menjaga kinerja karyawan pada tingkat yang optimal. Tantangan ini timbul akibat dari kompleksitas proyek besar yang memerlukan keahlian teknis tinggi dan kolaborasi yang efektif di tengah tekanan ketat dan deadline yang mepet. Selain itu, transisi demografis karyawan, dengan banyaknya tenaga kerja senior yang memasuki masa pensiun dan peningkatan jumlah tenaga kontrak, menambah lapisan kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Industri kedirgantaraan membutuhkan keahlian teknis tinggi, dan PT Dirgantara Indonesia terus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa mereka memenuhi standar yang diperlukan. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ini adalah kunci untuk meningkatkan kinerja individu dan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia sangat dipengaruhi oleh sinergi antara etos kerja, komitmen, dan kompetensi. Perusahaan menyadari bahwa etos kerja yang kuat, dikombinasikan dengan komitmen organisasi yang tinggi dan kompetensi yang memadai, berkontribusi terhadap produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Namun, penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara faktor-faktor ini masih perlu dijelajahi lebih lanjut untuk memahami dinamika yang lebih kompleks.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan, sangatlah kritis untuk memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja mereka di PT Dirgantara Indonesia. Penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana etos kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi karyawan secara individual dan kolektif mempengaruhi kinerja di perusahaan. Hal ini akan membantu dalam merumuskan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh yang signifikan dari etos kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja mereka di PT Dirgantara Indonesia. Dengan memahami pengaruh dari masing-masing faktor ini, perusahaan dapat merancang intervensi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas karyawan, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya.

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan wawasan teoritis dan praktis yang dapat digunakan untuk memperbaiki praktik manajemen sumber daya manusia di PT Dirgantara Indonesia. Secara teoritis, temuan ini akan menambah literatur dalam bidang manajemen dan operasional, sedangkan secara praktis, hasilnya dapat digunakan untuk menginformasikan kebijakan dan praktek yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan, meningkatkan kemampuan mereka, dan secara keseluruhan meningkatkan produktivitas perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Etos Kerja

Etos kerja mencakup nilai-nilai seperti disiplin, dedikasi, kejujuran, dan tanggung jawab, yang menjadi dasar kuat dalam mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan bersemangat. Motivasi kerja, sebagai dorongan internal maupun eksternal, sering kali dipengaruhi oleh sejauh mana seseorang memandang kerja sebagai sesuatu yang bermakna dan bernilai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sitio et al., 2024; Thomas & Kevin, 2024). Karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung Lebih produktif mereka lebih rajin, tekun, dan gigih dalam menyelesaikan tugas (Hiasinta Claurita Insani et al., 2023; Agustia & Achmad, 2024; Riasa & Wimba, 2024).

Menurut Teori Etos Kerja Weberian yang diungkapkan dalam *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1930), etos kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja individu, termasuk karyawan dalam suatu organisasi Weber, (1930). Weber menjelaskan bahwa etos kerja berakar pada nilai-nilai moral dan spiritual yang menekankan kerja keras, disiplin, dan tanggung jawab. Dari hasil penelitian terdahulu dan teori etos kerja, penelitian ini menduga;

H1: Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia

Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kinerja mereka (Erliana et al., 2024). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, bersemangat, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal (Pasaribu et al., 2024; Sondari et al., 2023; Komalasari et al., 2024). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak (Laia et al., 2024; Rahmawati & Trisninawati, 2024; Kertiriasih et al., 2023; Rochmadona et al., 2024).

Berdasarkan teori Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Ketika organisasi berhasil meningkatkan komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif karyawannya, mereka dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih loyal, produktif, dan stabil. Dari hasil penelitian terdahulu dan teori etos kerja, penelitian ini menduga ;

H2: Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia

Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah kemampuan dasar yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya dengan efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Metriadi & Ony Panjaitan, 2024). Kompetensi mencakup kombinasi dari pengetahuan,

keterampilan, sikap, dan atribut pribadi yang memungkinkan seseorang untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Tamba et al., 2024).

Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Yunaniah & Firmansyah (2024). Karyawan yang kompeten tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik tetapi juga memberikan nilai tambah bagi organisasi Fitriany & Mudjijah, 2024; Lestariningsih & Rismawati, 2024; Fitriany & Mudjijah, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kompetensi karyawan mereka terus berkembang melalui pelatihan dan pengembangan yang relevan. Dengan cara ini, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif, efisien, dan kompetitif di pasar global.

Competency-Based Theory Boyatzis (1982) memberikan landasan kuat dalam memahami bagaimana kombinasi unik dari motivasi, keterampilan, pengetahuan, dan sifat pribadi dapat memengaruhi kinerja. Indikator kompetensi ini tidak hanya relevan untuk pengelolaan sumber daya manusia tetapi juga untuk pengembangan strategi organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Dari hasil penelitian terdahulu dan teori etos kerja, penelitian ini menduga ;

H3: Kompetensi Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar organisasi. Menurut *Goal Setting Theory* oleh Latham & Locke, kinerja dapat ditingkatkan dengan penetapan tujuan yang spesifik dan menantang, yang mendorong fokus dan arah kerja Latham & Locke (1991). Di PT Dirgantara Indonesia, kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan adaptasi terhadap perubahan, yang penting dalam industri kedirgantaraan yang kompleks dan teknis tinggi (Ahli et al., 2024; Rosalina & Syarifuddin, 2019).

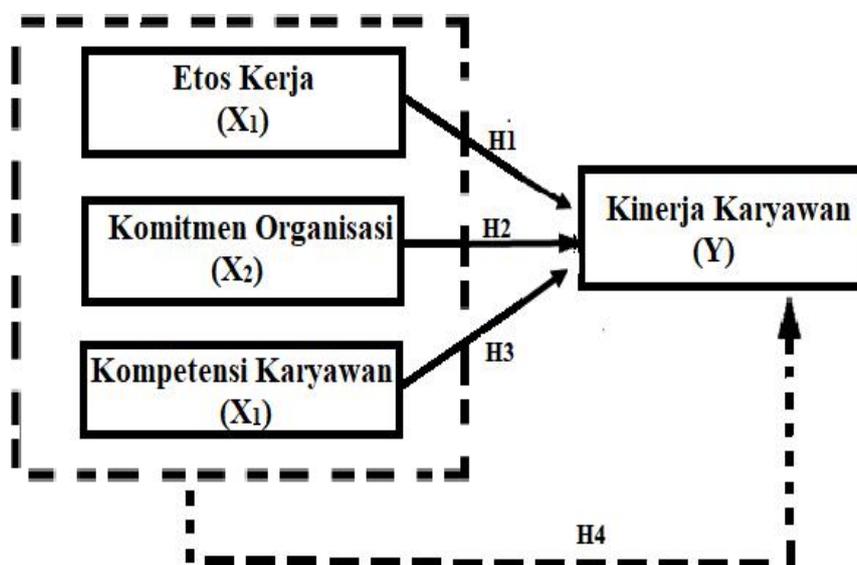
Kinerja karyawan memiliki dampak langsung pada keberhasilan organisasi (Auliyani & Mulyanti, 2023). Karyawan dengan kinerja tinggi mampu menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas (Maryuni, 2016), meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mengurangi biaya operasional melalui efisiensi kerja. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan biaya, dan berkurangnya daya saing organisasi (Pasaribu et al., 2024; Sondari et al., 2023).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti etos kerja (Chipta et al., 2024 ; Sitio et al., 2024; Thomas & Kevin, 2024), komitmen organisasi (Erliana et al., 2024; Erliana et al., 2024; Komalasari et al., 2024), dan kompetensi individu (Metriadi & Ony Panjaitan, 2024 ; Noor, 2024; Ilham, 2024; Tamba et al., 2024; Nuryana et al., 2024; Muhajirin et al., 2024). Etos kerja yang tinggi mendorong disiplin, tanggung jawab, dan motivasi karyawan untuk bekerja dengan dedikasi (Thomas & Kevin, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan saling mempengaruhi (Bilqis, D. F & Widodo, 2022; Kurniawan, 2023), etos kerja dan kompetensi secara serentak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Utama, 2022; Muslim et al., 2018). Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, loyal, dan kompeten. Uji serentak mengkonfirmasi bahwa kombinasi variabel ini memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja di berbagai sektor, baik publik maupun swasta.

H4: Etos Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi Karyawan Secara Bersama- sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia

Berdasarkan pengembangan hipotesa dalam penelitian ini maka dikembangkan usulan model penelitian teoritis yang ditampilkan pada Gambar berikut ini;



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, yang melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel independen (etos kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi karyawan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, menggunakan teknik pengujian hipotesis untuk menjelaskan sifat hubungan antar variabel yang diteliti, sesuai dengan metode yang dijelaskan oleh Sekaran (2006) dan Abubakar (2021).

Populasi Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Dirgantara Indonesia, dengan jumlah total karyawan sebanyak 4266 orang. Sampel dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*, yang merupakan bentuk dari *non-probability* sampling. Jumlah sampel yang ditetapkan berdasarkan kriteria Hair et al. (2010), yaitu minimal 5 kali jumlah indikator, adalah

150 responden. Namun, dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah 307 responden untuk mendapatkan representasi yang lebih baik.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan tertutup. Kuesioner disebarikan kepada responden melalui drop off menggunakan JNE Cargo. Teknik skala *Likert* digunakan untuk mengukur respons responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Data dianalisis menggunakan SPSS dengan analisis deskriptif, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2) dengan Uji Validitas, Reliabilitas dan Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Standard Error	Beta		
1	(Constant)	16.634	2.440	6.817	.000
	Etos Kerja	.058	.072	.808	.419
	Komitmen Organisasi	.232	.064	3.644	.000
	Kompetensi Karyawan	.659	.058	11.363	.000

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2025

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa;

a. Nilai Konstanta regresi sebesar 16.634 artinya jika tidak ada variabel Etos Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kompetensi Karyawan (X_3) maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 16.634.

b. Koefisien *regresi* sebesar 0,058 artinya jika tidak ada variabel Komitmen Organisasi (X_2) dan variable Kompetensi Karyawan (X_3), maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 0,058. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara Etos Kerja (X_1) terhadap terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia.

c. Koefisien *regresi* sebesar 0,232 artinya jika tidak ada variabel Etos Kerja (X_1), Kompetensi Karyawan (X_3) maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 0,232. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara Komitmen Organisasi (X_2) terhadap terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia.

d. Koefisien *regresi* sebesar 0,659 artinya jika variabel Etos Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,659. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara Kompetensi

Karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia.

e. Koefisien *error* sebesar 2,440 artinya nilai variabel-variabel lain diluar variabel Etos Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kompetensi Karyawan (X_3) yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.634	2.440		6.817	.000
	Etos Kerja	.058	.072	.041	.808	.419
	Komitmen Organisasi	.232	.064	.185	3.644	.000
	Kompetensi Karyawan	.659	.058	.571	11.363	.000

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diambil keputusan bahwa:

1. Hasil uji Etos Kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} 0,808 < t_{Tabel} 1.650 dan sigfinikasi sebesar 0,419 > 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima, berarti Etos Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia.

2. Hasil uji Komitmen Organisasi (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} 3,644 > t_{Tabel} 1.650 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia.

3. Hasil uji Kompetensi Karyawan (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} 11,363 > t_{Tabel} 1.650 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia.

Hasil uji koefisien signifikansi *simultan* (uji statistik F) :

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	5791.262	3	1930.421	101.953	.000 ^b
	<i>Residual</i>	5737.116	303	18.934		
	<i>Total</i>	11528.378	306			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Etos Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kompetensi Karyawan (X3)</i>						

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2025

Berdasarkan model regresi yang melibatkan etos kerja, komitmen organisasi dan kompetensi karyawan sangat signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Nilai F yang tinggi (101.953) dan signifikansi yang sangat kecil (0.000) menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Dengan kata lain, Ketika variabel independent (etos kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi karyawan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model ini (*residual*) tetap ada, namun kontribusi model dalam menjelaskan kinerja karyawan sangat besar

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang mencerminkan sikap, nilai, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam konteks PT Dirgantara Indonesia, yang beroperasi di industri strategis dengan tuntutan teknis tinggi, etos kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara etos kerja dan kinerja karyawan, pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini tercermin dari nilai koefisien *regresi* sebesar 0,058 dan signifikansi 0,419 ($> 0,05$), yang berarti bahwa etos kerja bukan merupakan determinan utama kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia. Hasil ini tercermin dari nilai koefisien *regresi* sebesar 0,058 dan signifikansi 0,419 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa etos kerja bukan faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia. Temuan ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil serupa. Misalnya, studi oleh Jihat & Reniban (2024) dan Rachmadani et al. (2024) mengungkapkan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tertentu. Faktor kontekstual, seperti dinamika organisasi dan sifat pekerjaan, sering kali memengaruhi signifikansi etos kerja terhadap kinerja.

Dari perspektif teori, hasil ini dapat dijelaskan melalui teori Etos Kerja Weberian yang menekankan bahwa etos kerja berakar pada nilai-nilai moral dan budaya. Weber (1930) menyatakan bahwa etos kerja, seperti kerja keras, disiplin, dan tanggung jawab, dapat menjadi pendorong produktivitas jika nilai-nilai tersebut terinternalisasi dengan baik dalam individu dan organisasi. Namun, dalam konteks PT Dirgantara Indonesia, nilai-nilai ini mungkin tidak sepenuhnya relevan jika lingkungan kerja menghadapi tantangan yang menghambat implementasi nilai-nilai etos kerja, seperti ketidakpastian finansial atau manajemen organisasi yang kurang mendukung.

Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya memahami interaksi antara etos kerja dan faktor lain, seperti kompetensi karyawan dan komitmen organisasi. Sebagai contoh, Muslim et al. (2018) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan jika dikombinasikan dengan penguatan kompetensi dan komitmen karyawan. Artinya, etos kerja dapat berfungsi sebagai katalis yang memperkuat pengaruh faktor lain terhadap kinerja, daripada menjadi variabel independen yang berdiri sendiri.

Hasil penelitian ini juga mendukung pendekatan integratif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan *Competency-Based Theory* yang dikembangkan oleh Boyatzis (1982), kompetensi karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan mereka beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks ini, etos kerja dapat dianggap sebagai salah satu sikap yang melengkapi kompetensi teknis karyawan. Namun, jika kompetensi teknis dan dukungan organisasi tidak memadai, pengaruh etos kerja terhadap kinerja akan melemah, seperti yang terlihat dalam hasil penelitian ini.

Meskipun demikian, etos kerja tetap memiliki peran penting dalam membangun budaya kerja yang positif. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas mereka. Dalam jangka panjang, penerapan nilai-nilai etos kerja dapat mendukung peningkatan komitmen dan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, PT Dirgantara Indonesia perlu mempertimbangkan pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan mengintegrasikan penguatan etos kerja ke dalam pelatihan dan pengembangan budaya organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia

Komitmen organisasi terbukti menjadi faktor signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi adalah kunci untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, strategi manajemen yang berfokus pada penguatan komitmen organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawannya secara berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar **0,232**, t hitung = 3,644 dan signifikansi **0,000** ($< 0,05$). Temuan

ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam mendorong loyalitas, motivasi, dan dedikasi karyawan terhadap tujuan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Erliana et al. (2024), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi tersebut menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi menciptakan rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai target pekerjaan. Demikian pula, penelitian oleh Laia et al. (2024) dan Rahmawati & Trisninawati (2024) menegaskan bahwa komitmen organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membantu organisasi mempertahankan karyawan yang berkualitas, sehingga mengurangi tingkat *turnover*. Hasil ini dapat dijelaskan menggunakan Teori Komitmen Organisasi dari Meyer & Allen (1991), yang membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen utama:

1. *Affective Commitment*: Keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Di PT Dirgantara Indonesia, karyawan yang memiliki ikatan emosional cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.
2. *Continuance Commitment*: Kesadaran karyawan akan biaya atau konsekuensi yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi. Misalnya, manfaat jangka panjang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen ini.
3. *Normative Commitment*: Perasaan kewajiban moral untuk tetap setia kepada organisasi. Karyawan di PT Dirgantara Indonesia mungkin merasa terikat secara moral untuk mendukung organisasi karena peran strategis perusahaan dalam industri kedirgantaraan nasional.

Ketiga dimensi ini menjelaskan mengapa komitmen organisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional, merasa dihargai, dan memahami pentingnya peran mereka dalam organisasi cenderung lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **kompetensi karyawan** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia. Dengan nilai koefisien regresi sebesar **0,659**, t hitung = 11,363 dan signifikansi **0,000** ($< 0,05$), penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi menjadi salah satu determinan utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan efisien, menghasilkan output berkualitas, dan menghadapi tantangan pekerjaan secara proaktif.

Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian Yunaniah & Firmansyah (2024) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar tinggi, Lestariningsih & Rismawati (2024) menemukan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkontribusi

besar terhadap peningkatan produktivitas individu dan tim dalam organisasi, Fitriany & Mudjijah (2024) menyoroti bahwa kombinasi pengetahuan teknis dan kemampuan interpersonal yang kuat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan adaptif, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan menggunakan *Competency-Based Theory* yang dikemukakan oleh Boyatzis (1982). Teori ini menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi unik dari karakteristik individu, termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut personal, yang memungkinkan seseorang mencapai kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu. Dalam konteks PT Dirgantara Indonesia:

1. Pengetahuan (*Knowledge*): Kompetensi teknis karyawan, seperti pemahaman tentang sistem penerbangan atau teknologi manufaktur pesawat, memastikan pekerjaan dilakukan dengan akurasi tinggi.
2. Keterampilan (*Skills*): Kemampuan dalam pengambilan keputusan, analisis data, dan penguasaan alat teknologi memberikan nilai tambah bagi hasil kerja karyawan.
3. Sikap (*Attitude*): Sikap proaktif dan dedikasi terhadap pekerjaan membantu karyawan dalam menghadapi tekanan dan mencapai target perusahaan.

Pengaruh Etos Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi Karyawan, Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **kompetensi karyawan** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia. Dengan nilai koefisien regresi sebesar **0,659**, t hitung = 11,363 dan signifikansi **0,000** ($< 0,05$), penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi menjadi salah satu determinan utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan efisien, menghasilkan output berkualitas, dan menghadapi tantangan pekerjaan secara proaktif.

Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian Yunaniah & Firmansyah (2024) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar tinggi, Lestariningsih & Rismawati (2024) menemukan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas individu dan tim dalam organisasi, Fitriany & Mudjijah (2024) menyoroti bahwa kombinasi pengetahuan teknis dan kemampuan interpersonal yang kuat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan adaptif, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan menggunakan *Competency-Based Theory* yang dikemukakan oleh Boyatzis (1982). Teori ini menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi unik dari karakteristik individu, termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan

atribut personal, yang memungkinkan seseorang mencapai kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu. Dalam konteks PT Dirgantara Indonesia:

1. Pengetahuan (*Knowledge*): Kompetensi teknis karyawan, seperti pemahaman tentang sistem penerbangan atau teknologi manufaktur pesawat, memastikan pekerjaan dilakukan dengan akurasi tinggi.
2. Keterampilan (*Skills*): Kemampuan dalam pengambilan keputusan, analisis data, dan penguasaan alat teknologi memberikan nilai tambah bagi hasil kerja karyawan.
3. Sikap (*Attitude*): Sikap proaktif dan dedikasi terhadap pekerjaan membantu karyawan dalam menghadapi tekanan dan mencapai target perusahaan.

Teori ini menegaskan bahwa organisasi seperti PT Dirgantara Indonesia, yang beroperasi di industri strategis, membutuhkan tenaga kerja dengan kompetensi tinggi untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Etos kerja pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun etos kerja penting, faktor lain seperti komitmen dan kompetensi lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Pengaruh Simultan Etos Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, etos kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 50,2%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan juga kelemahan dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran untuk Mengintegrasikan Etos Kerja dengan budaya perusahaan dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab sehingga dapat memperkuat nilai-nilai etos kerja dengan mengadakan program pelatihan berbasis nilai, seperti disiplin kerja, tanggung jawab, dan dedikasi, agar etos kerja lebih relevan dan berdampak terhadap kinerja. Lalu, Memperkuat Komitmen Organisasi: PT Dirgantara Indonesia perlu menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, serta meningkatkan transparansi dan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk meningkatkan loyalitas. Kemudian, Meningkatkan Kompetensi Karyawan: Perusahaan disarankan untuk terus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis serta manajerial karyawan untuk mendukung efisiensi kerja dan daya saing. Terakhir, pengembangan Kompetensi sebagai Prioritas Utama Kompetensi karyawan terbukti memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja. Oleh karena itu, PT Dirgantara Indonesia perlu menjadikan pelatihan dan pengembangan kompetensi sebagai prioritas strategis. Investasi dalam pelatihan teknis, pengembangan manajerial, dan pendidikan berkelanjutan akan membantu karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks di industri kedirgantaraan

DAFTAR PUSTAKA

Agustia, N. R., & Achmad, N. (2024). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi: Studi kasus pada Diskuktrans ESDM, Karanganyar Jawa Tengah. *MES Management Journal*, 3, 306–322.

Ahli, R., Hilmi, M. F., & Abudaqa, A. (2024). Moderating effect of perceived organizational support on the relationship between employee performance and its determinants: A case of entrepreneurial firms in UAE. *APTISI Transactions on Technopreneurship*, 6(2), 199–212. <https://doi.org/10.34306/att.v6i2.425>

Utama, A. M. T. (2022). Pengaruh etos kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brother's Yamaha Central Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 9(5), 356–363.

Bilqis, D. F., & Widodo, S. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Greenspan Packaging System Jakarta. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 27–38. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/107>

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. <https://www.researchgate.net/publication/247813294>

Chipta, V., Manus, G., & Zagladi, A. N. (2024). Pengaruh etos kerja, digital leadership dan budaya kerja organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kabupaten Mojokerto. *Inovasi Pembangunan – Jurnal Kelitbangan*, 12(3).

Erliana, Riagung, & Supratikta. (2024). Pengaruh komitmen karyawan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kedai Akang Steak. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1192, 363–370.

Fitriany, N., & Mudjijah, S. (2024). The influence of motivation, compensation, and competency on employee performance mediated by job satisfaction (Case study at Lembaga Penjamin Simpanan). *International Journal of Finance Research*, 5(3).

Insani, H. C., Rengga, A., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Sustainable Business Journal*, 2(2), 25–35. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.74>

Ilham. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *MARS Journal*, 4(2), 152–161.

Kertiriasih, N. N. R., Vipraprastha, T., & Sariyani, N. L. P. (2023). Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Edunomika*, 8(1), 1–15.

Komalasari, R., Ch, I., & Yuningsih, E. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi auditor terhadap kinerja pegawai. *Karimah Tauhid*, 3(9), 474–479. <http://repository.unisba.ac.id/handle/123456789/29488>

Kurniawan, W. F. (2023). Pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/15018>

Laia, N., Hia, L. H., & Sibuea, N. (2024). Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan produksi di UD. Efiyanto Medan Tembung. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(2), 990–1003. <https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP>

Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). A theory of goal setting and task performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212–247. <https://doi.org/10.2307/258875>

Lestariningsih, M., & Rismawati, R. (2024). The important role of organizational commitment, competency and work capability in improving employee performance. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.001>

Maryuni, S. (2016). Kinerja organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada publik. *PROYEKSI: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.26418/proyeksi.v21i01.1044>

Metriadi, & Panjaitan, O. W. (2024). The effect of competency on employee performance using training as a moderating variable. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 5(1), 32–45. <https://doi.org/10.52300/jmso.v5i1.12175>

Muhajirin, A., Ali, H., Widyastuti, T., & Suroso, S. (2024). Determination of competency, work discipline and motivation on employee performance at universities in

Indonesia. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(4), 862–871. <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i4.743>

Muslim, M., Musnadi, S., & Kesuma, T. M. (2018). Pengaruh kompetensi, etos kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), 291–298.

Noor, Z. Z. (2024). The influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 3(1), 65–73. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1227>

Nuryana, F., Fitriyanti, Darika, Syarkaw, A., Supriadi, & Nasti, N. (2024). The influence of competency, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance at the Medan Madya Tax Services Office. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 50–61. <https://doi.org/10.47760/cognizance.2024.v04i02.005>

Pasaribu, S. N., Afriyani, F., & Emilda, E. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Palembang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 2050–2060. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.5240>

Rahmawati, A. A., & Trisninawati, T. (2024). Komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 22(1), 124–143. <https://doi.org/10.32524/jkb.v22i1.1011>

Riasa, I. G. N. M. H., & Wimba, I. G. A. (2024). Pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(11), 1–128. <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>

Rochmadona, A., Baidlowi, I., & Kasnowo. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(4).

Rosalina, R., & Syarifuddin. (2019). Analyzing factor affecting employee performance at Human Resources Division PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 1–23.

Sitio, F. L., Purba, B., & Sitompul, P. (2024). Pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang Siantar. *Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(1), 33–42.

Sondari, V., Pratiwi, N., & Khairi, A. (2023). Jurnal Bisnis Digital. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 44–54.

Tamba, I., Langgeng, S., & Uwinda. (2024). The influence of competency, work discipline and compensation on employee performance at PT. EASTSUN. *Proceeding 4th*

International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS), 2(3), 255–266.
<https://doi.org/10.59890/ijma.v2i3.2231>

Thomas, Y., & Kevin. (2024). The influence of work ethic, compensation and career development on employee performance at PT Indofood. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6).

Weber, M. (1930). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003320609-30>

Wulan Auliyani, & Mulyanti, D. (2023). Studi tinjauan teoritis: Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 133–139. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.814>

Yunaniah, L. L., & Firmansyah, A. (2024). Impact of employee competency, budget planning, and ERP on the budget implementation performance. *International Journal of Financial, Accounting, and Management (IJFAM)*, 6(3), 333–346.

