



## Pengaruh *Work Ethic* Dan Monotonitas Kerja Terhadap *Performance* Karyawan (Studi Pada Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani)

Ida Maria Pangaribuan<sup>1</sup>, Feby Aulia Safrin<sup>2</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

### Abstrak

Received: 20 Maret 2025  
Revised: 27 Maret 2025  
Accepted: 04 April 2025

Karyawan memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan di setiap perusahaan. Jika *work ethic* yang diterapkan pada perusahaan tidak seimbang maka akan terjadi monotonitas kerja yang membuat setiap pegawai merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan dan membuat setiap pegawai merasa bosan dengan kegiatan yang berulang setiap harinya dan hal tersebut akan membuat *performance* karyawan yang dihasilkan kurang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work ethic* terhadap *performance* karyawan pada Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani. Mengetahui pengaruh monotonitas kerja terhadap *performance* karyawan pada Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani dan untuk menganalisis pengaruh *work ethic* dan monotonitas kerja terhadap *performance* karyawan pada Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai di Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dari. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel yang diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, serta Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work ethic* dan monotonitas kerja berpengaruh terhadap *performance* karyawan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Work Ethic* (X1) dan Monotonitas Kerja (X2) terhadap *Performance* Karyawan (Y) sebesar 62,7%, sedangkan sisanya 37,3% adalah kontribusi atau faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini. Hasil penelitian diatas berarti variabel *Work Ethic* (X1) dan *Monotonitas Kerja* (X2) mampu mempengaruhi *Performance* Karyawan (Y).

**Kata Kunci:** *Work Ethic*, Monotonitas Kerja, *Performance* Karyawan

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Pangaribuan, I., Safrin, F., & Siregar, O. (2025). Pengaruh *Work Ethic* Dan Monotonitas Kerja Terhadap *Performance* Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.D), 56-66. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10213>

## PENDAHULUAN

Perbankan memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Berbagai kegiatan ekonomi tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sektor perbankan. Dari berbagai jenis lembaga keuangan, perbankan merupakan sektor yang paling besar pengaruhnya dalam aktivitas perekonomian masyarakat modern. Perbankan menjadi urat nadi ekonomi yang sangat berpengaruh dalam lalu lintas harta dan pengembangan ekonomi. Bank merupakan sarana yang memudahkan aktivitas masyarakat untuk menyimpan uang, dalam hal perniagaan, maupun untuk investasi masa depan. Dana yang merupakan sarana vital bagi proses pertumbuhan perekonomian akan menjadi lebih produktif melalui perbankan. Bank menjadi industri jasa yang dipercaya sebagai perantara antara pihak yang mempunyai kelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dan memerlukan dana.

Fungsi utama perbankan Indonesia adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat serta bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional, kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak. Untuk itu fungsi dari bank di harapkan mampu menunjang pembangunan nasional. Berhasil atau tidaknya suatu bank dalam melakukan pengembangan dan pembangunan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang diantaranya adalah kepercayaan masyarakat pada suatu bank, di mana kepercayaan ini sangat dipengaruhi oleh kinerja bank yang bersangkutan, posisi keuangan, integritas, serta kemampuan sumber daya manusia (SDM) didalamnya.

Kebutuhan karyawan merupakan hal utama yang diperhatikan perusahaan dalam menunjang kinerja sumber daya manusia di perusahaannya (Rahmadani & Safrin, 2023). Keberadaan karyawan yang sangat penting bagi perusahaan memerlukan proses pengelolaan karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja karyawan berdampak langsung pada kinerja perusahaan, sehingga kinerja karyawan yang tinggi meningkatkan proses pengembangan bisnis dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan. Hal ini yang membuat setiap perusahaan atau organisasi perlu untuk memantau *performance* karyawan.

Menurut Fahmi *et al* (2024), kinerja merupakan hasil yang dibentuk lewat indikator-indikator suatu profesi atau pekerjaan pada kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan, berdasarkan target yang telah ditentukan perusahaan (Sianturi & Siregar, 2023). Pada dasarnya, kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu karyawan tersebut dalam bekerja. Menurut Fatimah (2017), mengatakan bahwa indikator *Performance* karyawan terdiri dari:

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap harinya serta sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

4. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja secara bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

PT. Bank Mandiri, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk adalah salah satu bank konvensional. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2022, bank ini memiliki 138 unit kantor cabang dan 13.027 unit ATM yang tersebar di seantero Indonesia. Salah satu kantor cabang dari Bank Mandiri berada di kota Medan di Jalan Ahmad Yani yaitu Bank Mandiri KCP Ahmad Yani yang menjadi objek dalam penelitian

ini. Dalam mencapai *performance* karyawan yang maksimal Bank Mandiri KCP Ahmad Yani harus mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dari berbagai aspek salah satu diantaranya adalah kepatuhan terhadap *work ethic* atau etos kerja.

Menurut Nurhasanah *et al* (2022), bahwa etika kerja atau *work ethic* merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam melaksanakan kerja sehari-hari. Menurut Sutrisno (Nainggolan & Siregar, 2023) mencirikan etos kerja sebagai norma-norma yang mengikat, praktik-praktik yang ditekankan secara implisit, dan kebiasaan-kebiasaan yang diterima yang dianggap normal oleh para anggota suatu organisasi untuk ditegakkan dan ditetapkan dalam kehidupan mereka. Adapun indikator *work ethic* pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Aini, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menanggung semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.

2. Kerja yang positif

Setiap karyawan harus membentuk kebiasaan kerja fokus terhadap hal-hal yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga tercipta etika dalam bekerja yang positif.

3. Disiplin kerja

Sikap disiplin dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih tertata dan menciptakan nilai etika yang positif pada lingkungan kerja.

4. Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja akan selalu totalitas serta semangat untuk mendorong dirinya bertindak agar meraih kinerja yang optimal, dan memegang keyakinan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.

5. Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dengan etika kerja. Etika kerja yang baik akan timbul sejalan dengan peningkatan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil pra penelitian, pada tahun 2022 juga ditemukan pelanggaran etika kerja pada Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani yang dilakukan karyawan yang bekerja sebagai *sales representative*, dimana *sales* tersebut tidak berlaku jujur kepada *customer* yang dimana *sales* tersebut memotong uang *customer* secara sepihak dengan melabelkan itu sebagai hak dari *sales* tersebut sebagai upah jasa yang harus dibayar oleh *customer* kepada *sales*, dari kasus tersebut bahwa pelanggaran etika kerja menjadi kebiasaan buruk yang dilakukan karyawan yang bekerja sebagai *sales representative*.

*Work ethic* memang memiliki banyak manfaat, namun tidak jarang ditemukan dampak negatif yang mungkin terjadi pada karyawan jika *work ethic* yang diterapkan tidak seimbang atau berlebihan, *work ethic* yang berlebihan dapat menyebabkan seseorang terperangkap dalam kegiatan yang monoton. Ketika seseorang terlalu fokus pada pekerjaan tanpa memperhatikan variasi atau inovasi dalam tugas mereka, mereka mungkin cenderung melakukan hal yang sama berulang-ulang tanpa banyak variasi. Hal ini dapat menyebabkan rasa jenuh dan kebosanan karena kurangnya stimulasi atau tantangan baru dalam pekerjaan. Jika seseorang terlalu memegang teguh rutinitas yang kaku atau tidak fleksibel, maka akan terjebak dalam pola yang monoton dan tidak merangsang. Ini bisa mengakibatkan kurangnya motivasi dan antusiasme dalam pekerjaan, serta menurunkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Monoton adalah sesuatu yang kita lakukan setiap hari dan terus menerus (Izahri, 2020). Monotonitas kerja dapat menyebabkan rasa bosan yang berkepanjangan pada karyawan. Selain itu pekerjaan dianggap terlalu mudah atau tidak sesuai dengan tingkatan pengetahuan. Kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang juga akan cenderung membuatnya mengalami kebosanan. Adapun indikator dalam mengukur monotonitas kerja menurut Silitonga (2020) adalah sebagai berikut:

1. Tugas yang Rutin

Ketika pekerjaan hanya melibatkan tugas yang sama dan berulang secara terus-menerus, karyawan cenderung merasa bosan dan terjebak dalam rutinitas.

2. Kurangnya Tantangan

Jika pekerjaan tidak menawarkan tantangan baru atau peluang untuk tumbuh dan mengembangkan keterampilan, karyawan mungkin merasa terjebak dalam zona nyaman dan merasa kurang terstimulasi.

3. Kurangnya Keterlibatan

Ketika karyawan merasa kurang terlibat dalam proses pengambilan keputusan, memiliki sedikit kendali atas pekerjaan mereka, atau merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai, mereka mungkin merasa terjebak dalam rutinitas yang membosankan.

4. Lingkungan Kerja yang Tidak Menarik

Faktor-faktor lingkungan kerja, seperti kondisi fisik yang tidak menyenangkan, kurangnya interaksi sosial, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan, dapat menyebabkan monotonitas kerja.

5. Kurangnya Pengakuan dan *Reward*

Ketika karyawan tidak mendapatkan pengakuan atau *reward* yang memadai atas upaya dan prestasi mereka, mereka mungkin merasa kurang termotivasi dan merasa pekerjaan mereka menjadi monoton.

6. Kurangnya Peluang Pengembangan Karir

Jika karyawan merasa tidak adanya peluang untuk mengembangkan karir mereka atau meningkatkan posisi dalam perusahaan, mereka mungkin merasa terjebak dalam peran yang monoton dan tidak memotivasi.

Pada Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani penulis melakukan pra penelitian berupa pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan yang di tempatkan di bagian *back office* dan *front office*. Dimana pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan bersifat monoton, seperti pada *teller* mengurus transaksi penyetoran, penarikan, dan pembayaran, dimana hal ini dilakukan terus menerus sepanjang hari, pada bagian *costumer service* juga mengakui bahwa adanya monotonitas kerja yaitu menangani keluhan nasabah dan memberikan solusi kepada nasabah setiap harinya. Lalu karyawan pada bagian *back office* juga merasakan adanya monotonitas kerja dimana pekerjaan yang dilakukan hanya pengolahan data nasabah, rekonsiliasi akun nasabah, pengelolaan arsip, dan penyusunan laporan harian, mingguan atau bulanan. Karyawan pada Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani juga mengakui tidak adanya tantangan baru atau peluang untuk tumbuh dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, serta adanya SOP atau *work ethic* yang harus di jalankan setiap harinya secara berulang-ulang sehingga cenderung menyebabkan kebosanan dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan gambaran tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian apakah memang ada hubungan *work ethic* dan monotonitas kerja terhadap *performance* karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani, Sumatera Utara.

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani yang berjumlah 32 pegawai. Adapun Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 53%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 69% dengan mayoritas berada pada posisi *back office* sebanyak 28%, serta memiliki rata-rata masa bekerja > 5 tahun sebanyak 56%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Ethic* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	32	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.624		10	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Monotonitas Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	32	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	12

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Performance* Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	32	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.820	9		

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 4 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,130. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

**Tabel 4.** Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	standardized Residual
N	32
Asymp. Sig. (2-tailed)	.130 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Work ethic* ( $X_1$ ) dan Monotonitas Kerja ( $X_2$ ) melebihi  $> 0,10$ , sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 5 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

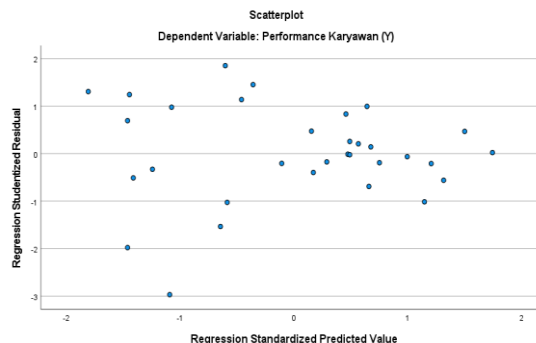
**Tabel 5.** Pengujian Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Ethic	.678	1.475
Monotonitas Kerja	.678	1.475

a. Dependent Variable: Performance Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



**Gambar 1.** Pengujian Heteroskedastisitas  
Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.895	4.222		.449	.657
	Work Ethic	.342	.119	.383	2.877	.007
	Monotonitas Kerja	.402	.102	.525	3.938	.001

a. Dependent Variable: Performance Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 1,895 + 0,342X_1 + 0,402X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) positif sebesar 1,895, hal ini menunjukkan keadaan saat variabel *Performance* Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *Work Ethic* ( $X_1$ ) dan variabel Monotonitas Kerja ( $X_2$ )
2. Koefisien regresi *Work Ethic* ( $X_1$ ) sebesar 0,342 menunjukkan bahwa variabel *work ethic* mempunyai pengaruh terhadap *performance* karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *work ethic* maka akan mempengaruhi *performance* karyawan sebesar 34,2% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Koefisien regresi monotonitas kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,402, menunjukkan bahwa variabel Monotonitas Kerja memiliki pengaruh terhadap *performance* karyawan yang berarti bahwa kenaikan nilai  $X_2$  sebesar 1 satuan, maka variabel *performance*

karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 40,2%, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 6, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *work ethic* ( $X_1$ ) terhadap *performance* karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,877 > 2,045$  dengan tingkat signifikansi  $0,07 > 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,342. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work ethic* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap *performance* karyawan (Y) namun tidak berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a1}$  diterima.
2. Pada variabel monotonitas kerja ( $X_2$ ) terhadap *performance* karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,938 > 2,045$  dengan tingkat signifikansi  $,001 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,402. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel monotonitas kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel *performance* karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a2}$  diterima.

**Tabel 7.** Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.628	2	128.814	27.021	.001 <sup>b</sup>
	Residual	138.247	29	4.767		
	Total	395.875	31			
a. Dependent Variable: Performance Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Monotonitas Kerja, Work Ethic						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar  $27,021 > 3,38$ . Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *work ethic* ( $X_1$ ) dan monotonitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan terhadap variabel terikat yaitu *performance* karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a3}$  diterima.

**Tabel 8.** Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,651	,627	2,18338
a. Predictors: (Constant), Monotonitas Kerja, Work Ethic				
b. Dependent Variable: Performance Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 8 diketahui bahwa:

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,807, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara *work ethic* ( $X_1$ ) dan monotonitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap *performance* karyawan (Y) sebesar 80,7 % sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,627 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *work ethic* ( $X_1$ ) dan monotonitas kerja ( $X_2$ ) terhadap *performance* karyawan (Y) sebesar 62,7%, sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

### **Pembahasan**

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan organisasi. Banyak aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan di antaranya adalah etika kerja (*work ethic*) dan monotonitas kerja. Memahami dampak dari kedua faktor ini sangat penting bagi manajer dan pemimpin perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pengembangan kinerja karyawan.

*Work ethic* atau etika kerja adalah serangkaian nilai, keyakinan, dan prinsip yang memotivasi individu untuk bekerja dengan rajin, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Karyawan yang memiliki etika kerja yang kuat cenderung lebih disiplin, konsisten, dan berdedikasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Etika kerja yang baik tidak hanya mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu, tetapi juga untuk mencapai hasil yang berkualitas tinggi. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Di sisi lain, monotonitas kerja terjadi ketika karyawan menghadapi tugas-tugas yang bersifat repetitif dan kurang menantang. Pekerjaan yang monoton dapat menimbulkan kebosanan, menurunkan motivasi, dan akhirnya, berdampak negatif pada kinerja karyawan. Tugas yang monoton dan tidak bervariasi seringkali menyebabkan karyawan kehilangan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan kualitas hasil pekerjaan mereka. Selain itu, monotonitas kerja juga bisa memicu karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menantang, sehingga meningkatkan tingkat *turnover* dalam organisasi.

Hubungan antara *work ethic* dan monotonitas kerja cukup kompleks dan saling mempengaruhi. Karyawan dengan etika kerja yang kuat mungkin lebih mampu menghadapi monotonitas karena mereka cenderung menemukan cara untuk tetap termotivasi dan produktif, meskipun tugas yang dihadapi kurang bervariasi. Namun, jika monotonitas berlanjut tanpa adanya intervensi dari manajemen, bahkan karyawan dengan etika kerja yang baik pun bisa mengalami penurunan kinerja. Sebaliknya, karyawan dengan etika kerja yang kurang baik mungkin lebih cepat merasa jenuh dan kehilangan motivasi dalam lingkungan kerja yang monoton, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

Untuk mengatasi monotonitas dan meningkatkan etika kerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi manajemen. Salah satunya adalah dengan mendesain pekerjaan yang lebih variatif dan menantang, sehingga karyawan tetap merasa tertantang dan terlibat dalam pekerjaannya. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan karir yang tepat dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka dan memperkuat etika kerja. Pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memperkuat etika kerja mereka. Terakhir, rotasi pekerjaan dapat menjadi cara efektif untuk mengurangi kebosanan dan memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari berbagai aspek dari bisnis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel *work ethic* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap *performance* karyawan walaupun tidak secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinyatakan bahwa variabel *work ethic* ( $X_1$ ) memiliki

dampak yang tidak baik terhadap *performance* karyawan hal ini terbukti dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , bahwa etika kerja pada Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani membuat karyawan merasa jenuh akibat etika kerja yang tidak seimbang.

2. Hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel monotonitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap *performance* karyawan hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat monotonitas kerja pada karyawan Bank Mandiri Ahmad Yani maka akan mempengaruhi *performance* karyawan Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani.
3. Hasil pengujian dapat diketahui bahwa *work ethic* dan monotonitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *performance* karyawan. sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work ethic* yang diterapkan dan monotonitas kerja pada Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani maka akan menyebabkan kejenuhan pada karyawan Bank Mandiri KCP Medan Ahmad Yani dan akan menurunkan *performance* karyawan dari perusahaan itu sendiri.

### KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

### ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Feby Aulia Safrin, S.AB., MA., Ibu Feronica Simanjorang, S.Sos., M.AB., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

### REFERENSI

- Aini, L. N. (2020, September). Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ony comp di Malang. In *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial* (Vol. 2, No. 1).
- Fahmi, M. R. I., Sriyanto, D., & Safrin, F. A. (2024). Implementasi Budaya Organisasi Bumh “Akhlak” Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Medan. *Business Research and Management Journal*, 1(1), 1-16.
- Fatimah, F. N. A. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Izhari, Nadilla. 2020. *Laporan Praktik Kerja Lapangan Pada Bagian MSO (Manpower Solution Outsourcing) Sub Bagian Recruitment PT Elabram Systems Indonesia*. Fakultas Ekonomi.
- Nainggolan, M. I., & Siregar, O. M. (2023). THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BTN (PERSERO) MEDAN BRANCH OFFICE. *CURRENT ADVANCED RESEARCH ON SHARIA FINANCE AND ECONOMIC WORLDWIDE*, 3(1), 142-155.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.

- Rahmadani, M., & Safrin, F. A. (2023). PENGARUH SELF ESTEEM DAN EMOTIONAL STABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN:(Studi Pada PT. Binanga Karya). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 147-159.
- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 13(2), 91-98.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja Melalui Motivasi, Pemimpin, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.