

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PADA PT. BNI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG MANADO**

*THE EFFECT OF HUMAN RELATION, WORKLOAD AND INDIRECT COMPENSATION ON OPERATIONAL EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BNI (PERSERO) TBK MANADO BRANCH OFFICE*

Oleh :

**Chelcia F. Polakitang<sup>1</sup>**  
**Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Lucky O.H. Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[chelciapolakitang97@gmail.com](mailto:chelciapolakitang97@gmail.com)

<sup>2</sup>[ypk.Lengkong@gmail.com](mailto:ypk.Lengkong@gmail.com)

<sup>3</sup>[luckydotulong1@gmail.com](mailto:luckydotulong1@gmail.com)

**Abstrak:** Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Tetapi yang pasti setiap organisasi atau perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar manusia, beban kerja dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Pengumpulan data diambil sebanyak 40 orang dengan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling*. Hasil penelitian yang didapat variabel Hubungan Antar Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Manado, variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Manado, variabel Kompensasi Tidak Langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Manado, dan variabel Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Manado. Untuk itu diharapkan bagi PT. BNI (Persero) Kantor Cabang Manado agar memperhatikan hubungan antar manusia, beban kerja dan kompensasi tidak langsung yang diberikan atau diterapkan agar dapat memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *hubungan antar manusia, beban kerja, kompensasi tidak langsung, kinerja karyawan*

**Abstract:** *The success of an organization or company depends on the good and bad performance of employees. But certainly every organization or company will improve the performance of its employees. This study aims to determine whether the relationship between human relation, workload and indirect compensation significantly influence the performance of operational employees at PT. BNI (Persero) Tbk Manado Branch Office. Data collection was taken as many as 40 people with a non-probability sampling technique. The results of the research obtained the variable Human Relation has a positive and significant effect on Operational Employee Performance of PT. BNI (Persero) Tbk Manado Branch, Workload variable does not have a significant effect on Operational Employee Performance of PT. BNI (Persero) Tbk Manado Branch, Indirect Compensation variable does not significantly influence the Operational Employee Performance of PT. BNI (Persero) Tbk Manado Branch and Human Relation, Workload and Indirect Compensation variables simultaneously have a significant effect on Operational Employee Performance of PT. BNI (Persero) Tbk Manado Branch Office. For this reason, it is expected that PT. BNI (Persero) Manado Branch Office to pay attention to the relationship between people, workload and indirect compensation given or implemented so as to provide encouragement in improving employee performance.*

**Keywords:** *human relation, workload, indirect compensation, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Saat ini persaingan antara perusahaan semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Sebaik apapun perencanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa didukung minat dan semangat kerja dari karyawan maka tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan akan sulit untuk dicapai dengan hasil yang optimal. Agar karyawan selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi, karyawan harus memiliki hubungan baik antara satu dengan yang lain. Hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama (Hasibuan 2017:137).

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas pekerjaan setiap karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Runtuwene, 2016). Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi.

Agar karyawan bersemangat bekerja dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka pimpinan harus memperhatikan kesejahteraan mereka. Penelitian ini hanya membahas bentuk kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Hubungan antar manusia, beban kerja dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. BNI (Persero) Kantor Cabang Manado
2. Hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. BNI (Persero) Kantor Cabang Manado
3. Beban kerja terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. BNI (Persero) Kantor Cabang Manado
4. Kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. BNI (Persero) Kantor Cabang Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama (Hasibuan, 2017:137). Indikator dari hubungan antar manusia menurut Ozer (2015) yaitu: 1) Membangun hubungan baik 2) Komunikasi 3) Pengendalian emosional 4) Keterbukaan

### Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Runtuwene, 2016). Indikator dari beban kerja menurut Suozzo (2015) yaitu: 1) Target yang harus dicapai 2) Kondisi pekerjaan 3) Standar pekerjaan.

### Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya (Hasibuan, 2013:118). Indikator dari kompensasi tidak langsung menurut Larbi (2014) yaitu: 1) Jaminan sosial 2) Paket pensiun 3) Kompensasi pekerja 4) Libur berbayar 5) Manfaat lain

## Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Indikator dari kinerja karyawan menurut Sugiyono (2009:12) : 1) Kualitas pekerjaan 2) Kuantitas pekerjaan 3) Pengetahuan pekerjaan 4) Kerjasama tim.

## Penelitian Terdahulu

Talumantak, Kojo dan Dotulong (2016) mengenai analisis pengaruh human relationship dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan umkm provinsi sulawesi utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human relationship dan beban kerja memiliki positif dan simultan baik secara simultan terhadap kinerja pegawai.

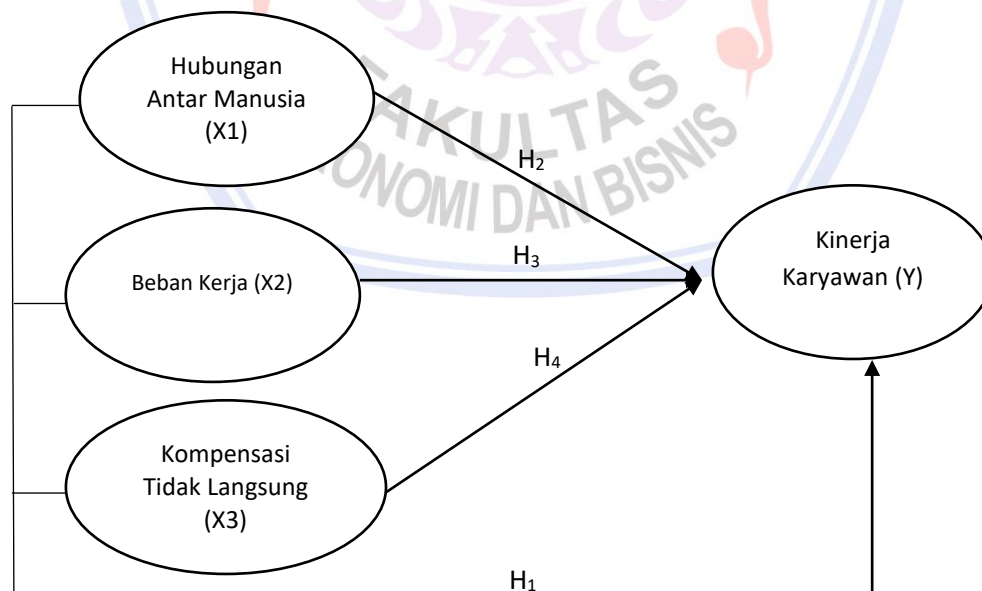
Mandey dan Lengkong (2015) mengenai pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai fakultas ekonomi dan bisnis unsrat. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan.

Liando, Tewal dan Walangitan (2016) mengenai pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Tbk Manado.

Ocran (2014) mengenai *The Effect of Human Relation on Employee Performance at Benso Oil Plantation*. Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan manusia mempengaruhi kinerja bawahan. Berdasarkan temuan ini, kesimpulan dan rekomendasi dibuat kepada manajemen untuk secara kritis mempertimbangkan perbedaan individu sejak itu fokus pada pencapaian tugas bisa berujung pada individu ketidakpuasan karena karyawan akan berpikir bahwa perusahaan menggunakan mereka seperti mesin.

Harini, Sudarijati, and Kartiwi (2018) mengenai *Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping*. Hasilnya menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan maupun parsial.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori dan empiris, 2019

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Diduga Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja dan Kompensasi Tidak Langsung secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan  
 H<sub>2</sub>: Diduga Hubungan Antar Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
 H<sub>3</sub>: Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
 H<sub>4</sub>: Diduga Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif ditujukan untuk melihat atau mengetahui hubungan/pengaruh dua variabel atau lebih (Widodo, 2017:67). Penelitian dilaksanakan di PT. BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado yang berlokasi di Jl. Dotulong Lasut No.1 Kota Manado, Sulawesi Utara.

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional yang bekerja pada PT. BNI (Persero) Kantor Cabang Manado yang berjumlah 40.

### Jenis dan Sumber data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dengan membagikan kuisioner kepada responden mengenai hubungan antar manusia, beban kerja, kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan operasional pada PT. BNI (Persero) Kantor Cabang Manado.

### Teknik Pengumpulan Data

Usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan pembahasan, maka penulis menggunakan daftar pernyataan (*Questionnaire*/Angket) yang dapat diisi secara langsung oleh para responden.

### Teknik Analisis

Data di peroleh dari responden melalui kuisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika. Kemudian akan di analisis dengan metode analisis regresi linear berganda.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Berdasarkan uraian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu hubungan antar manusia ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi  
 $X_1, X_2$  dan  $X_3$  = Variabel independen

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Status	Cronbach Alpha	Status
Hubungan Antar Manusia X <sub>1</sub>	X1.1	0.884	Valid	0.789	Reliebel
	X1.2	0.795	Valid		Reliebel
	X1.3	0.642	Valid		Reliebel
	X1.4	0.857	Valid		Reliebel
Beban Kerja X <sub>2</sub>	X2.1	0.826	Valid	0.752	Reliebel
	X2.2	0.572	Valid		Reliebel
	X2.3	0.367	Valid		Reliebel
	X2.4	0.655	Valid		Reliebel
	X2.5	0.845	Valid		Reliebel
	X2.6	0.684	Valid		Reliebel
Kompensasi Tidak Langsung X <sub>3</sub>	X3.1	0.712	Valid	0.696	Reliebel
	X3.2	0.703	Valid		Reliebel
	X3.3	0.578	Valid		Reliebel
	X3.4	0.456	Valid		Reliebel
	X3.5	0.802	Valid		Reliebel
	X3.6	0.490	Valid		Reliebel
Kinerja Karyawan Y	Y.1	0.916	Valid	0.934	Reliebel
	Y.2	0.910	Valid		Reliebel
	Y.3	0.815	Valid		Reliebel
	Y.4	0.723	Valid		Reliebel
	Y.5	0.832	Valid		Reliebel
	Y.6	0.823	Valid		Reliebel
	Y.7	0.788	Valid		Reliebel
	Y.8	0.821	Valid		Reliebel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2019

Tabel 1. terlihat bahwa capaian koefisien *pearson correlation* dari masing-masing item > 0,30 yang terdiri dari 24 pernyataan. Nilai korelasi di atas 0,30 mengindikasikan instrumen yang digunakan sudah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien *alpha Cronbach* dan nilai *alpha* di atas 0,60 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

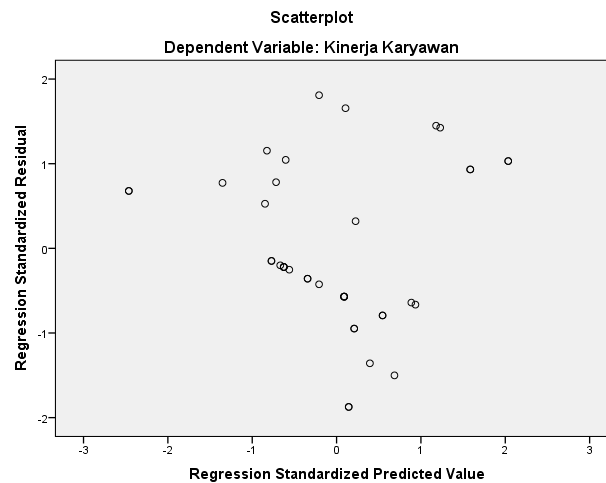
		Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.238	5.355			3.406	.002				
	Human Relation	.432	.226	.303	1.911	.044	.390	.303	.284	.878	1.139
	Beban Kerja	.074	.200	.067	.373	.711	.265	.062	.055	.677	1.476
	Kompensasi Tidak Langsung	.258	.232	.204	1.109	.275	.343	.182	.165	.651	1.537

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2019

Nilai *tolerance* diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hubungan antar manusia (X1) mempunyai nilai toleransi 0.878, beban kerja (X2) 0.677 dan kompensasi

tidak langsung (X3) 0.651 yang berarti di atas 0,1 dan nilai VIF untuk hubungan antar manusia 1.139, beban kerja 1.476 dan kompensasi tidak langsung sebesar 1.537 yang berarti pula di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

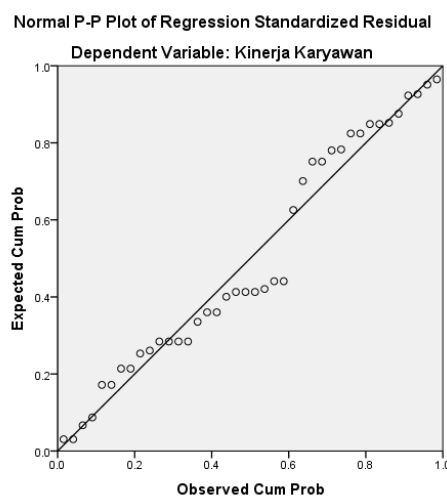


**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Olahan Data SPSS 23, 2019*

Gambar 2. heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan(Y).

### Uji Normalitas



**Gambar 3. Uji Normalitas**

*Sumber: Data Olah SPSS 23, 2019*

Gambar 3. menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas..

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.238	5.355		3.406	.002					
Human Relation	.432	.226	.303	1.911	.044	.390	.303	.284	.878	1.139
Beban Kerja	.074	.200	.067	.373	.711	.265	.062	.055	.677	1.476
Kompensasi Tidak Langsung	.258	.232	.204	1.109	.275	.343	.182	.165	.651	1.537

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2019

Hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18.238 + 0.432X_1 + 0.074X_2 + 0.258 + e$$

Hasil persamaan regresi tersebut akan di sajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, hasil konstanta sebesar 18.238, dapat diartikan bahwa jika hubungan antar manusia (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>) dan kompensasi tidak langsung (X<sub>3</sub>) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0, maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 18.238. Untuk koefisien b<sub>1</sub> sebesar 0,432 yang artinya bahwa jika variabel hubungan antar manusia (X<sub>1</sub>) bertambah 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,432. Koefisien b<sub>2</sub> sebesar 0,074 yang artinya bahwa jika variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) bertambah 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,074. Demikian pula dengan Koefisien b<sub>3</sub> sebesar 0,258 yang artinya bahwa jika variabel kompensasi tidak langsung (X<sub>3</sub>) bertambah 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,258.

### Hasil Uji T ( Uji Parsial)

**Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
1(Constant)	18.238	5.355		3.406	.002				
Human Relation	.432	.226	.303	1.911	.044	.390	.303	.284	
Beban Kerja	.074	.200	.067	.373	.711	.265	.062	.055	
Kompensasi Tidak Langsung	.258	.232	.204	1.109	.275	.343	.182	.165	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2019

Hasil perhitungan SPSS diperoleh angka signifikan hubungan antar manusia  $0,04 < 0,05$  yang berarti secara parsial hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja diperoleh  $0,71 > 0,05$  dan kompensasi tidak langsung  $0,27 > 0,05$  yang berarti secara parsial beban kerja dan kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 5. Uji F (Uji Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.641	3	30.547	3.111	.038 <sup>b</sup>
	Residual	353.459	36	9.818		
	Total	445.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Human Relation, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2019

Tabel ANOVA<sup>a</sup> yang dihasilkan dari analisis regresi, hasil perhitungan didapatkan angka F hitung ( $3.111 > F$  tabel ( $2.870$ )) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya, hubungan antar manusia ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Pembahasan

#### Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja, dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji f dilihat bahwa Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya faktor hubungan antar manusia, beban kerja dan kompensasi tidak langsung maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang diteliti oleh Talumantak, Kojo dan Dotulong (2016) dan Zulkarnaen dan Herlina (2018) yang mendapati adanya pengaruh signifikan hubungan antar manusia, beban kerja dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

#### Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t dilihat bahwa hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dimana semakin baik hubungan yang terjalin antar karyawan maupun pimpinan pada perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil pada penelitian ini sama dengan apa yang didapati pada penelitian sebelumnya Ocran (2014) dan Talumantak, Kojo, dan Dotulong (2016) yang mendapati adanya pengaruh antara hubungan antar manusia dan kinerja karyawan.

#### Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t dilihat bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang diteliti oleh Sitepu (2013) yang mendapati tidak ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### Kompensasi Tidak Langsung dan Kinerja Karyawan

Hasil uji t dilihat bahwa kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan menganggap bahwa bentuk kompensasi tidak langsung yang diterima merupakan hak



yang memang seharusnya mereka terima dan sudah merupakan standar yang diberikan oleh bank. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang diteliti oleh Fauziah, Sunuharyo, dan Utami (2016) yang mendapati tidak ada pengaruh signifikan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja dan Kompensasi Tidak Langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT. BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.
2. Hubungan Antar Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT. BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.
3. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT. BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.
4. Kompensasi Tidak Langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT. BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan operasional pada PT. BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado, hendaknya memperhatikan hubungan antar manusia, beban kerja dan kompensasi tidak langsung.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fauziah, S., Sunuharyo, S. S., dan Utami, H. N. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*. Vol. 37 No. 1. Hal.178-187 <https://www.neliti.com/publications/87175/pengaruh-kompensasi-langsung-dan-kompensasi-tidak-langsung-terhadap-motivasi-ker>. Tanggal Akses 01 Desember 2018
- Harini, S., Sudarijati., dan Kartiwi, N. 2018. *Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping . International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*. Volume 03 Issue 10 October 2018 PP. 15-22. <http://www.ijlemr.com/papers/volume3-issue10/4-IJLEMR-33312.pdf>. Tanggal Akses 07 Maret 2019
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Larbi, A. 2014. *Effect Of Compensation Management On Employee Performance At The St. Michael's Catholic Hospital, Pramso. Thesis*. <http://ir.knust.edu.gh/xmlui/handle/123456789/7665>. Tanggal Akses 11 Maret 2019
- Liando, L., Tewal, B., dan Walangitan, M. 2016. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Tbk Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.5. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/14242/13817>. Tanggal Akses 26 juni 2019
- Mandey, M, A dan Lengkong, V, P, K. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 ISSN 2303-11. <https://media.neliti.com/media/publications/2796-ID-pengaruh-kompensasi-gaya-kepemimpinan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-pega.pdf>. Tanggal Akses 23 Maret 2019.
- Mangkunegara, A, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Ocran, G. 2014. *The Effect of Human Relation on Employee Performance at Benso Oil Plantation*. UCC.Library.<https://erl.ucc.edu.gh/jspui/bitstream/123456789/3149/1/GEORGE%20KISI%20OCRAN.pdf>. Tanggal Akses 27 Februari 2019
- Ozer, M. 2015. *School Principals' Family Stress And Their Human Relations At School*. Thesis. <http://scholar.sun.ac.za/handle/10019.1/96608>. Tanggal Akses 11 Maret 2019
- Runtuwene, P. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Manado. *Skripsi*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Sitepu, A. T. 2013. Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2871>. Tanggal Akses 11 April 2019
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suozzo, S. H. 2015. *The Effect of Workload, Job Satisfaction, and Role Conflict on the Timing of Leaving of Nursing Faculty From Their Current Faculty Position*. Seton Hall University Dissertations and Theses. Dissertations. <https://scholarship.shu.edu/dissertations/2124>. Tanggal Akses 18 Maret 2019
- Talumantak, A., Kojo, C dan Dotulong, L. O. H. 2016. Analisis Pengaruh Human Relationship Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16 No. 01 Hal.852-862. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12046>. Tanggal Akses 03 Januari 2019
- Widodo. 2017. *Metode Penelitian Populer dan Praktis*. PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Zulkarnaen, W., dan Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*. VOL. 2 NO. 2 ISSN: 2621-5306 <https://www.neliti.com/publications/258412/pengaruh-kompensasi-langsung-dan-kompensasi-tidak-langsung-terhadap-kinerja-kary>. Tanggal Akses 11 Desember 2018