ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management
Volume 9, Nomor 5, September - Oktober 2026
e-ISSN : 2598-5159
p-ISSN : 2598-0742
DOI : https://doi.org/10.31539/ny8h4e40

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT NIKOMAS GEMILANG

Alvin Jaya Saputra
Universitas Terbuka
alvinjayasaputra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pemberian kompensasi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Nikomas Gemilang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik penentuan informan secara purposive sampling. Data diperoleh melalui observasi langsung, wawancara mendalam terhadap 16 informan yang terdiri atas perwakilan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang, manajemen perusahaan, serikat pekerja, dan karyawan, serta dokumentasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi teknik, sedangkan analisis data dilakukan melalui tahapan transkripsi, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di PT Nikomas Gemilang dilakukan dalam bentuk gaji, tunjangan jabatan dan fasilitas, bonus berupa uang maupun barang, serta kesempatan mengikuti pendidikan dan pengembangan karier. Pemberian kompensasi tersebut mendorong motivasi kerja melalui penghargaan atas kinerja, tanggung jawab, pengembangan kemampuan, dan pencapaian target perusahaan. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi kendala berupa keterbatasan fasilitas kerja, kurangnya keterbukaan informasi, serta belum meratanya kesempatan pengembangan karier. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, terutama ketika disertai penerapan yang adil, transparan, dan didukung komunikasi serta evaluasi berkelanjutan antara manajemen dan karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Karyawan, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of compensation on enhancing employee work motivation at PT Nikomas Gemilang. A descriptive qualitative research approach was employed, with informants selected through purposive sampling. Data were collected via direct observation, in-depth interviews with 16 informants—comprising representatives from the Serang Regency Manpower Office, company management, labor unions, and employees—as well as through documentation. Data validity was verified using methodological triangulation, while data analysis involved transcription, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The findings indicate that compensation at PT Nikomas Gemilang is provided in the form of salaries, position-based allowances and facilities, bonuses (both monetary and in-kind), and opportunities for education and career development. Such compensation fosters work motivation by rewarding performance, responsibilities, skill development, and the achievement of company targets. However, its implementation faces challenges, including limited work facilities, a lack of information transparency, and unequal access to career development opportunities. The study concludes that compensation plays a role in boosting employee work motivation, particularly when implemented fairly and transparently, and supported by ongoing communication and evaluation between management and employees.

Keywords: *Compensation, Employees, Work Motivation, Career Development*

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di Indonesia sudah sangat ketat, baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun produksi. Memenangkan dalam persaingan ini tidaklah mudah. Masing-masing perusahaan harus bisa memberikan nilai yang terbaik untuk para

pelanggannya. Salah satu faktor yang diperlukan perusahaan dalam mendukung persaingan dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk *customer* adalah karyawannya. Dalam tatanan sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Seperti dengan adanya sumber daya manusia, setiap perusahaan dapat mencapai tujuan dan target perusahaan yang dapat menciptakan kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan tersebut. Kesuksesan jangka panjang dari setiap perusahaan tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut melakukan penempatan yang tepat dalam posisi yang tepat. Sumber daya manusia yang baik adalah memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas serta mampu menggerakkan perusahaan untuk berkembang ke arah yang lebih baik lagi. Dalam menghadapi situasi yang berkembang saat ini perusahaan menerapkan pembagian kompensasi kepada setiap karyawan.

Banyak faktor yang mendasari meningkatnya motivasi kerja para karyawan diantaranya ialah budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi sehingga mengurangi dampak terjadinya stress kerja terhadap karyawan (Siswanto, 2019). Dalam hal itu penting seseorang mempunyai motivasi bekerja, motivasi sendiri merupakan kemauan seseorang untuk melakukan tindakan dan berprilaku sesuai dengan tindakan tersebut (Sobirin, 2023). Selain itu gaya kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Tingkat motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar figur seorang pemimpin perusahaan (Sembiring & Prasetio, 2018). Faktor lain yang menyebabkan meningkatnya motivasi kerja karyawan baik secara sadar ataupun tidak sadar ialah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang mampu menciptakan gairah tersendiri bagi karyawan untuk menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberian kompensasi untuk menjaga serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi acap juga disebut penghargaan yang dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2023).

Kompensasi dapat juga disebut penghargaan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi diberikan dengan maksud agar dapat menarik karyawan yang cakap masuk kedalam proses kerja manajemen, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan dapat mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk tetap setia (Panggabean, 2023). Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi tidak hanya dilihat dari aspek materi, tetapi juga harus memenuhi prinsip keadilan, kesejahteraan, dan kemaslahatan (Efrina & Arrosyid, 2025). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga cukup berpengaruh terhadap tingkat moral dan motivasi terhadap karyawannya. Hampir setiap orang memiliki kualitas kepuasan yang berbeda dengan yang lain sesuai dengan nilai karakter yang diterapkan dalam kehidupannya. Karyawan ingin memberikan yang terbaik jika keinginannya sesuai dengan harapannya, sehingga kepuasan karyawan selalu terpenuhi. Kompensasi juga dipersepsi berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan status kepegawaian. Karyawan kontrak atau *outsourcing*, misalnya, sering kali merasa termarginalkan karena menerima kompensasi lebih rendah meskipun beban kerja setara atau bahkan lebih berat dibanding karyawan tetap (Putri, 2025). Kompensasi *finansial* sangat penting karena memiliki dampak krusial bagi karyawan dan perusahaan, berfungsi sebagai daya tarik utama, pendorong motivasi, sekaligus alat untuk mempertahankan SDM berkualitas (Fadila, 2025).

Kesenangan karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kesenangan karyawan sangat erat kaitannya dengan semangat kerja karyawan. Perusahaan yang menjalankan kebijakan dengan baik akan menimbulkan kesenangan dan ketenangan dalam diri seseorang, selain itu seseorang yang merasa puas akan selalu memiliki motivasi yang positif dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya bersedia untuk

terus memperbaiki kinerjanya (Koljaan & Rahadi, 2021). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan adalah kompensasi dan manfaat karena setiap aktivitas dan tindakan kebijakan harus dilakukan dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin sesuai kompensasi dan tunjangan yang diterima, semakin besar kemungkinan perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Selain kompensasi dan manfaatnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Ini berarti bahwa kinerja tersebut berupa kualitas dan kuantitas pekerjaan individu dan kelompok dalam suatu hal (Prihantoko & Ferijani, 2021).

Kebutuhan menjadi faktor utama dalam memotivasi karyawan, karena sebagai manusia tentunya memiliki kebutuhan yang beragam. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terwujud, dengan terwujudnya harapan tersebut maka akan muncul kepuasan kerja berdampak baik terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan dalam bekerja adalah terpenuhinya harapan melalui aktvitas kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai penilaian, perilaku karyawan terhadap perkerjaannya di lingkungan kerja (Koljaan & Rahadi, 2021). Penting juga dalam perusahaan melakukan penilaian kinerja yang merupakan suatu alat sistematis yang digunakan oleh manajemen sumber daya manusia, untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala (Octaviani & Alamsyah, 2025). PT Nikomas Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri ritel sepatu. Produk sepatu yang dihasilkan terdapat berbagai macam-macam merek seperti Adidas, Nike, Puma, Jordan. Pembuatan produk sepatu yang dihasilkan selalu meningkatkan mutu sepatu dalam proses produksinya. Perusahaan ini terdapat di Kabupaten Serang tepatnya di Kawasan Tambak.

Seperti perusahaan kebanyakan di perusahaan Nikomas Gemilang memiliki berbagai profesi keahlian dan bidang dalam kinerja di dalamnya. Melihat pentingnya pemberian kompensasi kerja bagi karyawan sebagai bentuk motivasi dan inovasi dalam mengembangkan hasil produksi perusahaan selain itu pemberian kompensasi dapat dijadikan keunggulan perusahaan dalam memberi kebijakan, maka dalam hal ini perusahaan PT Nikomas Gemilang juga memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan karena keberhasilan suatu perusahaan juga dapat terlihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kesejahteraannya. Di dalam pemberian kompensasi manajemen perlu memperhatikan prinsip keadilan, prinsip ini mengatur cara penerapan pembagian kompensasi secara merata. Seperti yang diketahui bahwa pegawai PT Nikomas Gemilang telah melakukan pemberian gaji sesuai dengan golongan kerja di PT Nikomas Gemilang cukup transparansi dalam pemberian kompensasi kepada setiap pegawai sehingga penting untuk ditindaklanjuti dalam penelitian ini supaya dapat dijadikan saran dan evaluasi bagi perusahaan. Contoh terdapat di slip gaji berupa lain-lain sehingga para karyawan tidak mengetahui hal apa saja yang dimaksudkan pihak *management* tersebut. Para karyawan biasanya menilai keadilan pembayaran mereka melalui pembandingan besarnya kompensasi dengan karyawan-karyawan lain (Handoko, 2019). Oleh karena itu, penulis berniat untuk melakukan observasi dan analisis langsung yang terjadi di salah satu perusahaan di Kabupaten Serang Banten.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami dan menggambarkan proses pemberian kompensasi serta kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Nikomas Gemilang (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menggambarkan dan mengeksplorasi pemahaman karyawan terhadap kompensasi serta upaya perusahaan dalam menerapkannya. Informan ditentukan dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria Sugiyono (2017), yaitu menguasai masalah yang diteliti, terlibat langsung dalam objek penelitian, bersedia

memberikan informasi, dan dianggap paling mengetahui data yang dibutuhkan. Jumlah informan adalah 16 orang, terdiri atas perwakilan Disnaker Kabupaten Serang, manajemen pusat, serikat pekerja, dan karyawan dari divisi Nike, Adidas, SPI, Kayuen, dan Asics. Peneliti berperan sebagai instrumen utama, dibantu pedoman wawancara dan pedoman observasi. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan para informan. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, buku, dan artikel jurnal yang relevan. Keabsahan data diuji dengan triangulasi teknik, yaitu membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.Data dianalisis secara deskriptif melalui transkripsi hasil wawancara, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Lestari, 2024).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT Nikomas Gemilang

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak lepas dari pujian dan apresiasi yang diberikan orang lain. Seperti di tempat kerja khususnya di perusahaan PT Nikomas Gemilang yang dinilai mampu memberikan motivasi kerja para karyawannya dalam meningkatkan target perusahaan. Perusahaan ini bergerak di alas kaki atau biasa disebut sepatu dengan *brand-brand* ternama seperti NIKE, ADIDAS, ASICS, dan PUMA. Seiring dengan berjalannya waktu perusahaan ini sudah menjadi bagian pasar dunia karena perusahaan ini merupakan alas kaki terbesar se Asia. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut:

*"Dalam pandangan saya, perusahaan ini merupakan perusahaan yang bonafit dalam menciptakan produk dan kualitas sepatu yang diunggulkan dalam persaingan pasar global serta juga telah mempunyai pelanggan dalam pasar internasional sehingga dalam produksi selalu menjaga mutu dan kualitas sepatu yang dihasilkan. Perusahaan ini telah menerapkan konsep yang selalu mutu setiap produksi sepatunya. Selain itu proses penerapan peraturan kompensasi sudah dijalankan dengan baik dan mampu diterapkan di setiap lini devisi perusahaan sehingga membuat para karyawan menjadi termotivasi dalam menyelesaikan semua target perusahaan yang diberikan. Dengan memahami ini semua saya percaya penerapan peraturan tersebut dalam berjalan baik dan lancar." (*Iyos Rosilawati, 6 Juni 2026 / 16.30 – 17.00, Taman Ciruas Permai Blok I).

Merujuk pada hasil wawancara tersebut juga diketahui bahwa pemahaman tentang peraturan dan penerapan kompensasi di perusahaan terlambat mendapatkan respon yang positif. Sebagai kepala bagian di *Accounting* pusat juga telah mampu menerapkan peraturan secara baik dan teliti. Bila dikaitkan dengan pemahaman motivasi kerja itu sendiri dapat dilakukan dengan adanya proses yang mandiri. Motivasi sendiri merupakan sebuah proses psikologi yang menyebabkan tergeraknya, terarahkannya, dan terpeliharanya secara terus-menerus tindakan-tindakan sukarela yang berorientasi pada satu tujuan tertentu. Dalam hal peningkatan motivas kerja sebelumnya penulis telah terangkan di bab sebelumnya, bila dikaitkan peningkatan motivasi kerja di PT Nikomas Gemilang berupa (Siswanto, 2019):

- Kinerja yang baik (*Achievement*).
- Ada penghargaan yang diberikan (*Recognition*).
- Ada tantangan yang didapatkan (*Challenge*).
- Ada tanggung jawab yang diberikan (*Responsibility*).
- Ada pengembangan yang didapatkan (*Development*).
- Ada keterlibatan (*Involvement*).
- Ada kesempatan yang diberikan (*Opportunity*).

Bentuk Motivasi

Dalam peningkatan motivasi kerja karyawan sendiri terdapat bentuk-bentuk motivasi yang diberikan di lingkungan PT Nikomas Gemilang yaitu:

- Kompensasi dalam bentuk uang.
- Pengarahan dan pengendalian.
- Penetapan pola kerja yang efektif.
- Kebajikan, sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan para karyawan.

Salah satu elemen utama tentang pemahaman kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja adalah nilai-nilai ekonomi yang mendasar. Hal ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap peraturan kompensasi, peran sesama karyawan, dan penerapan komunikasi yang baik antar sesama. Hal ini berhubungan dengan penyampaian dalam hasil wawancara sebagai berikut.

"Meskipun saya tidak secara khusus pemegang jabatan di perusahaan tetapi saya merupakan pemegang keamanan khusunya di devisi pusat di PT Nikomas Gemilang ini. Saya percaya bahwa perusahaan yang besar dan sudah dikenali banyak orang asing di luar sana maka peraturannya dapat dijalankan dengan baik dan telaten. Dengan saling berkomunikasi antara atasan dan bawahan maka terbentuk kerjasama yang membuat perusahaan menjadi memperoleh keuntungan sehinggan proses pemberian kompensasi dalam berjalan dengan baik sehingga membuat motivasi kerja para pegawai meningkat. Serta dalam proses pembuatan brand sepatu di perusahaan selalu mengutamakan keamanan produk dan mutu produk." (Hasanuddin, 6 Juni 2026 / 19.30- 20.00, Taman Ciruas Permai Blok N)

Merujuk pada hasil wawancara tersebut, maka diketahui bahwa kompensasi adalah hal yang menjadi krusial dalam lingkungan perusahaan karena sangat berperan dan berdampak terhadap motivasi para pegawai di lingkungan perusahaan. Seperti dalam lingkungan devisi pusat yang telah mampu menerapkan peraturan secara merata dan menyeluruh sehingga dapat berdampak positif kepada perusahaan. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap kompensasi, para pegawai di devisi pusat dapat berperan sebagai agen perubahan yang positif dalam membangun hubungan yang harmonis antara pegawai dan perusahaan. Mereka tidak hanya menjadi teladan dan pemerhati disetiap bagian dibawahnya, tetapi juga sebagai mitra yang *responsive* terhadap kebutuhan dan aspirasi setiap *factory* departemen devisi dibawahnya. Pentingnya pendekatan yang *persuasive* dan dialog secara terbuka dengan setiap pegawai *factory* devisi. Pegawai pusat selalu membuka ruang terhadap semua masukan dan saran yang masuk dari setiap *factory* devisi sehingga segala keluhan yang dirasakan dapat diterima secara langsung dan diberikan jawabannya dengan cepat. Pemahaman ini terus berlanjut dan dapat menciptakan sebuah kerjasama yang baik antar pegawai. Seperti yang perlu dipahami dalam kehidupan berorganisasi ialah sikap para atasan kepada bawahan terhadap perintah yang dijalankan. Hal ini sangat penting untuk mendapat perhatian karena meskipun sikap seseorang berbeda dari nilai yang dianutnya dapat berpengaruh kedepannya (Siagian, 2020). Hal ini juga berhubungan dengan penyampaian dalam hasil wawancara sebagai berikut.

"Dalam pandangan saya, terkait pemberian kompensasi perusahaan memiliki tujuan yang dapat membuat semangat bekerja seperti ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Setiap orang memiliki tujuan untuk mencapai kompensasi yang diinginkan termasuk fasilitas perusahaan. Selain itu sikap antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi atas pemberian kompensasi yang akan diberikan kepada setiap pegawai nantinya. Saya percaya bahwa perusahaan sekarang mampu memberikan fasilitas kepada setiap karyawan yang mempunyai jabatan dan skill yang lebih. Selain itu setiap pegawai juga harus tetap menjaga nama baik perusahan dan selalu meningkatkan produksi perusahaan." (Agus Sparta. 7 Juni 2026 / 10.00 – 10.30, Kragilan Griya).

Merujuk pada hasil wawancara tersebut, maka diketahui bahwa sopan santun dan sikap antara bawahan dan atasan dapat menjadi penilaian yang utama dalam penentuan dalam

pemberian kompensasi di setiap devisi *factory* perusahaan. Selain itu dengan menjaga nama baik perusahan dapat menjadi daya pendukung pemberian kompensasi di perusahaan. Hal ini sesuai dengan peraturan kerja bersama yang selalu mengedepan kemutuan produk dan menjaga keamanan produk di setiap bagian produksinya.

Strategi dan Pendukung Penerapan Kompensasi Di PT Nikomas Gemilang

Strategi dan penunjang yang diterapkan di PT Nikomas Gemilang memang memerlukan pendekatan-pendekatan *persuasive* yang mengaitkan kesadaran, pelatihan, kolaborasi, dan keterlibatan aktif para karyawan. Untuk mewujudkan penerapan kompensasi dalam praktek kerja sehari-hari, perlu diimplementasikan serangkaian langkah dan strategi yang dapat jadi pendukung penerapan kompensasi di PT Nikomas Gemilang.Langkah awal dalam implementasi penerapan kompensasi adalah dengan dilakukan kebiasaan-kebiasaan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hasil produksi dan mencari *buyer-buyer* luar negeri sehingga membuat *orde*ran sepatu menjadi lebih banyak. Selain itu penyusunan program dan kebijakan internal dapat memengaruhi penerapan kompensasi di perusahaan. Pedoman program harus mencakup cara-cara untuk menerapkan penerapan kompensasi baik dalam memberikan kenyamanan karyawan, manajemen sumber daya manusia, atau interaksi dengan sesama karyawan. Pentingnya pembinaan dalam penerapan kompensasi di perusahaan juga tidak boleh diabaikan. Atasan yang pengertian dan pihak *management* yang *kooperatif* dapat membantu dalam memberikan pemahaman terkait proses penerapan kompensasi di perusahaan. Proses ini juga menjadi saluran komunikasi dua arah, memungkinkan karyawan untuk memberikan umpan balik terhadap penerapan kompensasi yang dilakukan di perusahaan. Hal ini berhubungan dengan hasil wawancara sebagai berikut.

"Saya sebagai pengendali dan proses pencatatan di perusahaan sudah merasakan bagaimana penerapan kompensasi dan bentuk motivasi tersebut sudah diterapkan juga di perusahaan khususnya di devisi Adidas berupa pemberian motivasi kerja dengan diberikannya uang sebagai balas jasa kepada karyawan terhadap hasil kinerja yang telah dilakukan. Selain itu, bentuk penerapan kompensasi juga karena adanya dorongan dari atasan berupa apresiasi terhadap kinerja yang sudah diselesaikan. Dengan perlakuan yang baik dan fokus pada pekerjaan yang dilakukan maka semua target diselesaikan dengan tepat waktu. Serta dilaksanakan dengan kekompakkan supaya meraih hasil yang maksimal."
(Amin Suryadi, 8 Juni 2026 / 13.00 – 13.30, Kantor *Purchasing*).

Merujuk pada hasil wawancara tersebut, maka diketahui bahwa perlakuan baik atasan dan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggunjawab dapat membantu dalam mengembangkan perusahan dan proses penerapan kompensasi. Pada bagian ini, komunikasi yang terbuka dan *inklusif* menjadi kunci. Sebagaimana disampaikan oleh Sobirin bahwa saling terbuka dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat menjadi wadah yang bermanfaat untuk menjaga transparansi dan membangun kepercayaan (Sobirin, 2023). Penerapan kompensasi di PT Nikomas Gemilang dilakukan melalui berbagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai dan lingkungan kerja secara berkelanjutan. Program seperti pelatihan dan pengembangan kapasitas harus rutin diadakan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan *soft skills* pegawai, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan di masa depan. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga merupakan strategi yang efektif. Para pegawai dapat mengadakan forum diskusi atau musyawarah dengan pihak *management* yang berkaitan dengan kompensasi. Hal ini juga berhubungan dengan penyampaian dari Melayu Hasibuan bahwa penerapan kompesasi dapat dilakukan bilamana ada saling keterkaitan pegawai dan pihak perusahaan supaya tercapai kesepakatan diantara keduanya (Hasibuan, 2010). Hal ini berhubungan dengan penyampaian sebagai berikut.

"Saya merupakan staff yang mengurusi berbagai sampel sepatu khususnya di devisi NIKE yang menerapkan sistem pemberian kompensasi sesuai dengan kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat mempengaruhi atasan dalam menunjang target produksi dan produk yang dihasilkan sehingga kompensasi yang diterima dapat berbeda dari yang lainnya. Sebelum menerima kompensasi seseorang akan diberikan sekolah kepemimpinan terlebih dahulu sehingga dapat membentuk jiwa pemimpin yang disiplin dalam menjalankan tugas dan amanah yang diberikan. Dengan adanya ini, saya berkeyakinan bahwa segala peraturan di perusahaan dapat berjalan sesuai. Selain itu, ini juga diberikan kepada orang-orang tertentu berdasarkan atasan masing-masing departemen dalam semua gedung". (Rusdan, 8 Juni 2026 / 19.00 – 19.30, Taman Ciruas Pemai Blok S).

Merajuk dari hasil wawancara tersebut, maka dapat diketahui bahwa penerapan pemberian kompesasi disesuaikan dengan kualitas dan sekolah kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat dirasakan secara merata. Implementasi penerapan peraturan kompensasi memang diberlakukan sistem yang berbeda tetapi tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan secara merata dan transparan. Penting juga untuk dilakukan pelatihan dan pembelajaran bagi setiap pegawai dan setiap level jabatan yang diberikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yaitu.

"Saya merupakan karyawan bisa dikategorikan karyawan lama karena sudah 27 tahun bekerja di PT Nikomas Gemilang yang sudah menerapkan sistem pemberian kompensasi yang berbeda-beda tergantung beban kerja atau tanggungjawab yang diberikan kepadanya, seperti yang di alami devisi NIKE yang menerapkan sistem pemberian kompensasi tergantung jabatan yang diembannya jadi kompensasi dapat dikatakan besar apabila mereka yang punya jabatan tetapi bagi mereka yang jabatan operator tetap mendapatkan kompensasi berdasarkan kerajinan dan skiil yang dimilikinya, selain itu pemberian kompensasi dilakukan sesuai dengan target perusahan." (Desmanto, 9 Juni 2026 / 16.00 – 16.30, Taman Ciruas Permai Blok I).

Melihat dari penyataan wawancara tersebut bahwa terdapat kesamaan bahwa diketahui penerapan peraturan kompensasi harus terlebih dahulu diketahui target perusahaan dalam saru harinya dan harus melalui penjaringan yang sudah disediakan perusahaan dalam memilah pegawai yang memiliki potensi dalam mengembangkan perusahaan. Penerapan kompensasi dinilai perlu karena sangat memengaruhi motivasi kerja pegawai di lingkungan perusahaannya. Jika tingkat penghasilan seseorang semakin tinggi, baginya *relative* semakin mudah untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dan biasanya dengan kemampuan yang semakin meningkatnya pendekatan yang dilakukannya. Kolaborasi aktif antar pegawai merupakan strategi yang sangat penting dalam menerapkan peraturan kompensasi di perusahaan. Melalui kolaborasi ini, perusahaan dapat mendapatkan masukan langsung, memahami kebutuhan pegawai, dan menciptakan solusi yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Pertemuan rutin dan dialog terbuka antara perusahaan dan pegawai dapat menjadi cara yang efektif untuk membangun kepercayaan dan memastikan implementasi dari penerapan peraturan kompensasi.

Evaluasi Implementasi Penerapan Peraturan Kompensasi

Evaluasi implementasi penerapan peraturan kompensasi pada pegawai di PT Nikomas Gemilang menjadi langkah penting untuk memahami dampak dan efektivitas penerapan kompensasi di lingkungan kerja. Aspek penting selanjutnya yaitu dengan melibatkan pihak eksternal seperti peran serikat KSPN dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang dalam proses evaluasi menjadi elemen kunci untuk memastikan bahwa perspektif pegawai tercermin secara akurat dalam penilaian tersebut. Dengan melibatkan para pemangku kepetingan, evaluasi dapat lebih mendalam dan autentik dalam mengukur efektivitas implementasi penerapan kompensasi. Evaluasi memeriksa sejauh mana peraturan yang dijalankan sesuai

dengan peraturan perusahaan yang dicantumkan di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan pemerintah daerah. Hal ini berhubungan dengan penyampaian dalam hasil wawancara berikut:

"Sebagai seorang Aparatur Sipil Negara, saya juga terlibat aktif dalam berbagai kegiatan dengan perusahaan-perusahaan di Kabupaten Serang, yang saya angggap sebagai fokus dalam pembelajaran bersama dengan orang-orang disekitar di perusahaan. Saya percaya dalam penerapan peraturan kompensasi yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat menguntungkan perusahaan khususnya di PT Nikomas Gemilang. Dengan menjadi bagian pengawasan perusahaan-perusahan di Kabupaten Serang dapat berkontribusi dalam memajukan kesejahteraan buruh-buruh yang bekerja di perusahaan. Dengan memberikan upah dan kompensasi yang sesuai maka keadaan ekonomi menjadi tenang." (Hasil wawancara dengan Syahrully Arlan, 10 Juni 2026 / 11.00 – 11.40, Kantor Disnaker Kab.Serang).

Sebagaimana hasil wawancara tersebut, maka diketahui bahwa keterlibatan pihak luar dalam menjaga dan mengawasi peraturan yang ada di perusahaan merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Melibatkan ASN atau kedinasan secara aktif dalam konteks hukum akan menciptakan ikatan yang lebih kuat antara kedinasan dan perusahaan. Aspek kolaborasi dengan pegawai menjadi poin evaluasi yang penting. Penggunaan teknologi informasi juga sebagai alat pendukung implementasi kompensasi juga dinilai. Evaluasi memeriksa sejauh mana Disnaker telah memanfaatkan media *website*nya dalam penyampaian sosialisasi terkait peraturan-peraturan yang menjelasakan tentang kompensasi. Menurut Siswanto, evaluasi dapat dilakukan bilamana dapat mencapai tujuan perencanaan yang telah dilakukan sebelumnya sehingga dapat terwujud dengan baik (Siswanto, 2019). Evaluasi implementasi penting juga untuk dilakukan sebagai pengawasan di lingkungan perusahaan dengan menghadirkan pihak serikat KSPN yang menjadi peran kontroling dan memberikan masukan secara langsung di lingkungan perusahaan. Hal ini mencakup penerapan peraturan kompensasi yang dijalankan di perusahaan PT Nikomas Gemilang. Hal ini berhubungan dengan penyampaian hasil wawancara berikut:

"Saya sebagai ketua serikat KSPN memahami cakupan kebijakan perusahaan yang memberikan kompensasi dapat diartikan sebagai mempermudah dalam peningkatan kualitas dan hasil produksi, ini terbukti dengan diberlakukannya pemberian kompensasi di PT Nikomas Gemilang dapat membuat semangat dalam bekerja dan mampu membuat seorang karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Tak lupa perusahaan juga memberikan kompensasi berupa barang dan bonus setiap bulannya kepada setiap karyawan yang mempunyai jabatan tertentu dan para karyawan yang mempunyai kemampuan. Dengan adanya tersebut peran serikat selalu berdampingan pekerja lainya untuk memastikan upah dan kompensasi diberikan sesuai orangnya dan transparan." (Hasil wawancara dengan Eli Rakhmat, 10 Juni 2026 / 14.00 – 14.30, Kantor Serikat KSPN).

Sebagaimana hasil wawancara tersebut, maka diketahui di lingkungan perusahaan seperti gedung-gedung sudah mampu menerapkan peraturan yang berkaitan dengan kompensasi sehingga dalam pengawasan khususnya di lingkungan internal seperti serikat KSPN telah mampu mengkoordinasikan dari sektor *management* di setiap *factory*nya. Kendala sering kali dalam implementasi juga menjadi perhatian serius, penerapan sosialisasi yang dilakukan perusahaan telah menuai banyak respon di lingkungan para pegawai sehingga mengakibatkan pemahaman dan kesadaran menjadi lebih tinggi. Kendala lingkungan kerja yang kurang kondusif juga bisa menjadi faktor penghambat. Lingkungan kerja yang tidak mendukung atau kurangnya dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dapat menghambat motivasi kerja karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan sepenuh hati. Selain itu, perubahan dalam dinamika di lingkungan kerja atau struktur manajemen juga dapat

mempengaruhi efektivitas pekerjaan. Hal ini sejalan dengan tanggapan dari pihak yang mengawasi seperti serikat KSPN, berikut hasil wawancara tersebut.

"Saya selaku dari pengurus serikat KSPN sebagai bendahara bahwasanya PT Nikomas Gemilang membagi jenis kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung. Semuanya diterapkan secara baik oleh perusahaan dan berbeda-beda dalam pemberian kompensasi kepada para karyawan. Ketika seorang karyawan yang memiliki tanggungjawab lebih dan keahlian yang lebih akan diberikan kompensasi yang lebih dari karyawan lainnya. Sebagai pandangan dari serikat bahwa perusahaan telah mampu menerapkan kebijakan kompensasi dengan baik dan merata sehingga dapat dirasakan semua karyawan dari level operator hingga level tertinggi di perusahaan. Kompensasi berupa tunjangan, doorprize, souvenir dan barang lainnya merupakan bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya penerapan seperti itu tetapi ada saja hambatan dalam penerapannya seperti lingkungan kerja dan kurang baiknya sifat para atasan yang terkadang memaksakan kemauan dan kehendaknya tanpa melihat situasi yang ada." (Hasil wawancara dengan Samsul Bahri, 11 Juni 2026 / 10.30 – 11.10, Kantor Serikat KSPN).

Hasil wawancara dengan pengurus serikat KSPN tersebut menunjukkan bahwa sudah baiknya perusahaan memperlakukan para karyawannya dengan memberikan mereka kompensasi dengan berbagai bentuk seperti barang, uang dan voucher belanja. Pegawai merasakan motivasi yang kuat dari penerapan kompensasi tersebut. Prinsip ini mendorong mereka untuk terus berusaha meningkatkan kinerja dan kualitas hasil produksinya. Perusahaan juga memberikan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan oleh karyawan, seperti pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi, program sekolah yang diterapkan manajemen, bermitra dengan segala instansi untuk memperkuat hubungan sosial, semuanya memberikan dampak yang positif. Pegawai merasa lebih kompeten dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka, sekaligus membangun hubungan yang lebih baik dengan manajemen di perusahaan. Selain itu, aspek keberlanjutan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan yang harus segera diatasi. Dalam waktu yang panjang peraturan seperti ini harus dipertahankan dan diawasi supaya semua berjalan baik dan sesuai dari semula yang manjadi tujuannya. Evaluasi periodik dan umpan balik dari karyawan dapat membantu mengidentifikasi kendala-kendala yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Penyelenggaraan pelatihan dan program pengembangan juga dapat mengatasi kendala pemahaman dan implementasi. Peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan dapat membantu mengatasi kendala kolaborasi. Forum diskusi terbuka, dialog rutin, atau kegiatan partisipatif lainnya dapat membuka ruang untuk pemahaman yang lebih baik dan membangun hubungan yang lebih erat antara manajemen dan karyawan. Segala perubahan di tingkat manajerial dan dukungan yang konsisten dari atasan perusahaan dapat membantu mengatasi kendala yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Melakukan rotasi penyediaan sumber daya yan memadai, memberikan tunjangan dan fasilitas yang mendukung, juga menjadi kunci dalam mengatasi hambatan yang praktis. Semua hal yang dilakukan dengan baik maka akan berakhir dengan baik pula nantinya.

Faktor Pendukung Motivasi Kerja Di PT Nikomas Gemilang

Faktor pendukung kinerja karyawan di PT Nikomas Gemilang melibatkan sejumlah aspek yang mendukung mutu, profesionalisme, kualitas hasil produksi dan efektivitas. Pengenalan faktor-faktor tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan kerja dan kondisi yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam tanggungjawabnya di pekerjaannya. Salah satu faktor pendukung utama adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Karyawan di perusahaan mendapatkan manfaat dari program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, dan interpersonal mereka. Pelatihan menurut Sondang bahwa tidak hanya

memperkuat hasil produksi tetapi perlu dilakukannya pengembangan bagi karyawan-karyawan dengan diberikannya pelatihan dan praktik di lapangan. Hal ini sesuai dengan hasil dalam kegiatan wawancara sebagai berikut:

"Saya berasal dari kepala bagian IT khususnya devisi Kayuen di PT Nikomas Gemilang telah melakukan pengukuran motivasi kerja di lapangan berupa cara bagaimana mencapai target di setiap shift-shift nya sehingga membuat hasil produksi meningkat karena para karyawan termotivasi untuk kerja lebih keras dalam mencapai target tersebut. Selain itu, para karyawan akan ditempatkan sesuai dengan kemampuan atau keahliannya sehingga hasil yang maksimal dapat tercapai dalam tiap harinya. Serta para karyawan juga mampu memanfaatkan setiap kesempatan dalam mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Tak hanya itu perusahaan juga harus memberikan kesempatan dan nilai tawar yang sama untuk mengembangkan potensi dalam dirinya." (Haryadi, 11 Juni 2026 / 13.00 – 13.30, Halaman Kantor IT).

Merujuk hasil wawancara tersebut diketahui bahwa keahlian dan sistem pelatihan yang efektif juga menjadi faktor penting dalam mendukung motivasi kerja karyawan. Seorang atasan yang visioner, berkomitmen, dan mampu memberikan arahan yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sistem penghargaan dan pengakuan juga menjadi faktor pendukung motivasi kerja karyawan. Pengakuan atas pencapaian dan kontribusi positif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Adanya sistem evaluasi kinerja yang transparan dan obyektif turut berperan dalam memberikan umpan balik konstruktif kepada pegawai. Evaluasi yang terarah membantu karyawan dalam mengidentifikasi kekuatan mereka, mengevaluasi area pengembangan, dan meningkatkan kualitas produksi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberagaman juga menjadi faktor pendukung motivasi kerja karyawan.

Peningkatan fasilitas dan teknologi juga menjadi faktor pendukung yang signifikan. Pegawai yang dilengkapi dengan fasilitas dan teknologi terkini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Infrastruktur yang memadai seperti perangkat lunak manajemen, transportasi untuk ke perusahaan, dan akses terhadap teknologi informasi, dapat membantu karyawan menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja juga menjadi faktor pendukung yang krusial. Pegawai yang merasa bahwa kesejateraan dan keselamatan mereka diutamakan akan lebih termotivasi dan fokus dalam menjalankan tugas-tugasnya. Keteladanan dari para atasan atau pimpinan dan rekan kerja juga dapat menciptakan budaya kerja yang positif. Pegawai yang memiliki *role model* yang baik dalam organisasi mereka mungkin terinspirasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Keberadaan mentor atau sesama karyawan yang berbagi pengalaman dan pengetahuan juga dapat memperkuat motivasi kerja. Para atasan atau pimpinan yang merasakan manfaat positif dari peningkatan produksi cenderung memberikan dukungan dan kerjasama yang lebih baik. Hal ini berhubungan dengan hasil wawancara berikut:

"Saya sebagai penanggung jawab dalam teknis mold atau cetakan sepatu juga pernah mengalami terkait kebijakan yang berbeda dalam pemberian kompensasi di devisi Sukses Permata Indonesia (SPI) yang berfokus mencetak mold atau cetakan sepatu dalam perusahaan PT Nikomas Gemilang yaitu dengan penerapan pemberian kompensasi dengan disesuaikan dengan skill yang dimilikinya oleh karyawan tersebut. Tak hanya itu management di SPI juga menerapkan pembagian doorprize disetiap bulannya berupa alat elektronik, perabotan rumah tangga, dan alat kerja yang baru. Serta management memberikan penghargaan kepada setiap karyawan merayakan ulang tahun di hari kerja tersebut. Dalam setiap lini memiliki atasan leader yang mampu digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap tanggungjawab kerja." (Toni Marinton, 12 Juni 2026 / 09.00 – 09.35, Halaman kantor SPI).

Merujuk hasil wawancara tersebut diketahui bahwa adanya kebijakan fleksibilitas kerja juga dapat mendukung motivasi kerja karyawan. Kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan motivasi kerja serta memberikan kontribusi yang terbaik. Kemitraan dengan lembaga pendidikan atau pelatihan juga dapat menjadi faktor pendukung kinerja. Melakukan kerjasama dengan instansi-instansi penyedia pelatihan kerja atau melatih *skill* jabatan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Dukungan dari pihak manajemen dalam mengatasi kendala dan hambatan juga menjadi faktor pendukung yang signifikan. Segala pemecahan yang cepat, kejelasan dalam komunikasi, dan dukungan dalam mengatasi tantangan sehari-hari menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan proaktif. Keberadaan nilai-nilai organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai manajemen juga menjadi faktor pendukung motivasi kerja karyawan. Selain itu, penampilan yang rapi dan seragam yang sesuai menciptakan citra profesionalisme dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap tanggungjawab yang diberikan. Kedisiplinan dalam menjaga penampilan memberikan kesan yang positif kepada atasan dan pihak-pihak terkait. Ketentuan terkait dengan penggunaan fasilitas dan sumber daya di perusahaan juga diatur secara rinci dalam aturan-aturan perjanjian kerja bersama di perusahaan. Karyawan yang memiliki tanggungjawab diharuskan juga menggunakan fasilitas perusahaan dengan bijak dan mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku. Dalam bekerja juga selalu memperhatikan aspek keselamatan yang menjadi perhatian utama. Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan keselamatan dan prosedur operasional standar sangat penting untuk mencegah potensi risiko dan kecelakaan. Setiap pelanggaran terhadap aturan keselamatan dapat berdampak serius pada operasional perusahaan dan keamanan karyawan. Pentingnya kerahasiaan dan keamanan informasi menjadi dasar dari aturan-aturan perusahaan. Terkait dengan penerapan peraturan motivasi kerja juga menjadi acuan untuk dijalankan secara baik dan ditetapkannya standar yang harus dipatuhi oleh karyawan. Kedisiplinan dalam menjalankan peraturan dapat berdampak memperkuat ikatan sesama karyawan dan meningkatkan kualitas kinerja. Hal ini berhubungan dari hasil wawancara berikut:

"PT Nikomas Gemilang telah mampu mendisipkan segala peraturan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan membagi semua faktor-faktor tersebut dengan baik sehingga dalam pemberian kompensasi di lapangan dapat dilakukan secara merata dan diterima dengan baik. Sikap yang kooperatif terhadap pengusaha dan karyawan juga telah mampu membuat para karyawan menjadi lebih terampil dan aktif dalam mencapai target perusahaan. Khusus devisi PCM-PI telah mampu menjalankan semua faktor yang mempengaruhi besarnya sistem pemberian kompensasi kepada karyawan. Di dalam kesempatan lain juga hal ini mampu mendorong keinginan untuk terus aktif dan mengembangkan perusahaan. Saya meyakini hal ini akan berdampak positif terhadap perusahaan dan karyawan dapat merasakan secara langsung hasilnya." (Yayu Indriyani, 13 Juni 2026 / 09.00 – 09.30, Kantor Office PCA).

Merujuk hasil wawancara tersebut diketahui bahwa adanya kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya juga tercermin dalam aturan terkait penanganan keadaan darurat. Aturan ini mengatur tentang kewajiban dan tanggungjawab pegawai dalam menghadapi keadaan-keadaan yang dapat berdampak luas bagi perusahaan. Pegawai juga diwajibkan untuk melaporkan setiap pelanggaran atau insiden yang terjadi selama bekerja di perusahaan. Hal ini merupakan bagian integral dari budaya keamanan dan keterbukaan di perusahaan. Disiplin dalam mengikuti *Standar Operasional Prosedur* (SOP) juga menjadi bagian integral dari aturan perusahaan. Seluruh karyawan diharapkan untuk mengikuti SOP yang telah ditetapkan untuk setiap tugas atau tanggungjawabnya. Kedisiplinan ini mencakup pemahaman dan penerapan prosedur dengan baik guna memastikan konsistensi dan

keberlanjutan sistem operasional. Kedisiplinan karyawan juga tercermin dalam aturan terkait dengan partisipasi dalam mengikuti kegiatan di perusahaan seperti pelatihan dan seminar sebagai bentuk pengembangan diri. Diharapkan karyawan untuk mengikuti secara aktif.

Faktor Penghambat Motivasi Kerja Di PT Nikomas Gemilang

Faktor penghambat motivasi kerja di PT Nikomas Gemilang mencakup sejumlah aspek yang mempengaruhi efektivitas, kualitas produksi yang dihasilkan dan efisiensi di pekerjaan. Salah satu faktor penghambat utama adalah kondisi atau alat pekerjaan yang mungkin tidak memadai atau sudah kurang bagus. Di perusahaan kerap ditemukan dan sekaligus menghadapi tantangan terkait fasilitas dan saran pendukung yang kurang memadai, seperti ada mesin-mesin jahit yang sudah tua, aktivitas di gedung kurang efektif karena kekurangan orang, atau fasilitas lainnya yang tidak memenuhi standar keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara berikut:

"Perusahaan yang sudah besar seperti ini memang bisa dikatakan telah mampu menerapkan sistem pola kerja yang efektif sehingga dapat membuat motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam setiap harinya, ini terbukti terkait dengan hasil produksi yang meningkat dan jumlah orderan yang semakin meningkat pula pastinya. PT Nikomas Gemilang yang sejak berdirinya sudah menekankan untuk menjaga kualitas produksi sehingga para karyawan menjadi termotivasi untuk selalu menjaga kebijakan dan ketetapan perusahaan tersebut. Devisi Adidas ini sudah berjalan lama di perusahaan sehingga dalam menjaga kualitas dan keutuhan produksi yang sesuai standar telah dilakukan, para karyawan juga termotivasi untuk mencapai target yang diberikan karena ada pengarahan dan pengendalian yang sudah diterima dari atasan. Tetapi tidak menutup kemungkinan ditemukan mesin yang sudah tidak layak masih terus digunakan hal ini dapat mengurangi nilai dari barang produksi yang dihasilkan, terkait hal ini perlu dilakukan pendorongan untuk memberikan fasilitas yang memadai di dalam gedungnya." (Eliyanti Febrianti, 14 Juni 2026/ 10.00 – 10.30, Rumah Kapuren Residence).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka diketahui bahwa kendala dalam hal teknologi atau mesin juga dapat menjadi faktor penghambat. Jika karyawan di PT Nikomas Gemilang tidak memiliki akses atau pelatihan yang memadai terkait sistem informasi, peraturan perusahaan, dan manajemen operasional yang diterapkan. Hal ini dapat menghambat efisiensi dan ketepatan dalam melaksanakan tanggungjawab sehari-hari. Keterbatasan teknologi juga dapat berdampak pada pelaporan, pemantauan, dan manajemen data yang diperlukan untuk operasional yang lancar. Pemahaman yang kurang maksimal terhadap penerapan peraturan motivasi kerja dan kompensasi dapat menjadi faktor penghambat. Selain itu, proses perizinan, persetujuan tentang tata kebijakan, atau komunikasi antar departemen devisi yang lambat dapat menghambat respon cepat terhadap perubahan kondisi atau kebutuhan operasional. Faktor lain yang dapat menghambat motivasi kerja adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan. Jika karyawan tidak mendapatkan pelatihan yang memadai terkait tugas-tugas spesifik mereka atau perkembangan terkini dalam industri alas kaki, hal ini dapat membatasi kemampuan mereka untuk memberikan produksi yang berkualitas dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Ketidakjelasan dalam peran dan tanggungjawab karyawan juga dapat memengaruhi motivasi kerja. Jika garis tanggungjawab tidak diketahui dengan jelas atau terdapat tumpang tindih dalam peran dilapangan, hal ini dapat menciptakan kebingungan dan menghambat komunikasi antar karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara berikut:

"Saya sebagai staff di bagian mold terkadang kurang dilibatkan dalam pengambangan karir dengan sekolah dari manajemen. Hal ini yang diuntungkan adalah faktor dari teman dekat bukan dengan keahlian dan motivasi kerja mereka. PT Nikomas Gemilang merupakan perusahaan alas sepatu yang sudah memberikan dampak positif bagi

semua masyarakat. Selain itu, perusahaan juga kurang terbuka dalam memberikan informasi terkait pekerjaan dan peraturan tentang kompensasi. Dengan ini dapat berdampak luas dan bisa dikatakan faktor penghambat penerapan motivasi kerja. Hal ini bila terjadi dapat juga terdampak rumah kaca sehingga dapat dirasakan dengan kurang nyamannya." (Nofyan Hikmatulloh, 15 Juni 2026/ 09.00 – 09.30, Kantor Office Nike).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka diketahui bahwa kendala dalam hal komunikasi internal dan eksternal juga dapat menjadi penghambat motivasi kerja dan kinerja dari karyawan. Kurangnya interaksi sosial dan media komunikasi yang efektif antar karyawan atau dengan pihak eksternal seperti masyarakat, dinas terkait dan pihak investor yang dibutuhkan untuk menjalankan operasional perusahaan dengan lancar. Pentingnya keberlanjutan terkait peraturan kompensasi dan motivasi kerja juga dapat menjadi faktor penghambat, jika kebijakan-kebijakan ini tidak diintegrasikan secara merata dan menyeluruh dalam penerapan di perusahaan. Lalu ,faktor penghambat motivasi kerja juga dapat berasal dari perubahan politik atau kebijakan yang bersifat nasional maupun lokal. Perubahan dalam struktur pemerintahan, regulasi perundangan, atau kebijakan-kebijakan lainnya dapat mempengaruhi operasional perusahaan dan menimbulkan ketidakpastiaan yang dapat menghambat motivasi kerja karyawan. Dalam menjaga keseimbangan berkomunikasi seorang karyawan selalu menjaga kepatuhan terhadap regulasi perundangan dan prosedur keamanan yang menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan komunikasi yang jelas dan tegas. Adapun dalam menghadapi situasi-situasi yang memerlukan keputusan cepat, karyawan harus dapat beradaptasi dengan sikap yang tegas dan efisien. Menyesuaikan porsi humanis dan bersikap tegas juga mencakup kemampuan karyawan untuk mengelola konflik dengan bijak. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara berikut:

"Saya merupakan staff di bagian enginering yang selalu menekankan hubungan dan interaksi yang kuat antar sesama devisi hal ini diperlukan untuk menjaga motivasi kerja bersama dan memperoleh bonus dari perusahaan. Selain itu bentuk dari kinerja kita merupakan sample dari beberapa sepatu untuk selanjutnya dilakukan produksi secara merata. Bilamana keputusan sewaktu-waktu dibutuhkan maka harus diputuskan karena dapat mempengaruhi hasil kinerja kita nantinya. Dalam hal ini kompensasi sudah diberikan dalam bentuk bonus dikarenakan kinerja kita dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Hal yang perlu dilakukan adalah mempertahankan yang sudah baik dan memperbaiki hal-hal yang kurang baik." (Santinah, 16 Juni 2026/ 08.00 – 08.30, Halaman Perkarangan Asics).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka diketahui bahwa melibatkan rekan kerja sesama divisi dalam mengambil keputusan akan menghasilkan keputusan yang tepat atau masukan dapat menjadi salah satu cara karyawan menyesuaikan porsi humanis. Hal ini menciptakan rasa tanggungjawab, kepemilikan dan partisipasi dari beberapa karyawan, bersamaan dengan saling mempertahankan kuputusan dan kebijakan yang diperlukan untuk menjaga keamanan dan keberlanjutan operasional perusahaan. Penyelenggaraan pelatihan dan sosialisasi terkait peraturan yang mengatur kompensasi sehingga mempengaruhi motivasi kerja karyawan juga dapat menjadi bagian dari penyesuaian porsi humanis. Karyawan dapat memahami segala jenis peraturan kompensasi dan motivasi kerja untuk lebih baik dalam berinteraksi dengan atasan, sesama karyawan dalam upaya membangun kepercayaan dan memastikan bahwa telah sesuai dengan peraturan perusahaan yang sudah dijalankan. Dalam merancang kebijakan dan tindakan, karyawan perlu memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kebijakan dan peraturan di perusahaan. Hal ini juga ditambahkan dari keterangan wawancara berikut:

"Saya yang bekerja di bagian IP yang mempunyai tugas mengatur dan menyusun tata letak dengan computer yang selalu menekankan waktu sehingga hasil yang dikerjakan harus tepat waktu. Selain itu di bagian saya terdapat pelatihan-pelatihan di tawarkan sehingga dalam meningkatkan skill terdapat banyak kesempatan. Hal ini dapat dijadikan motivasi

kerja dan untuk menambah pendapatan dengan memperoleh kompensasi dari perusahaan. Selain itu, hasil dari pengembangan diri ini yang didapatkan dari pelatihan dapat diterapkan secara langsung di bagian sekarang. Bilamana semua telah merasakan pelatihan ini maka akan berdampak terhadap hasil kinerja yang maksimal. Dalam hal ini harus tetap mengutamakan komunikasi terbuka dan saling menghargai perbedaan pandangan di satu devisi." (Abdi Saputra, 16 Juni 2026/ 13.00 – 13.30, Halaman Kantor Asics).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka diketahui bahwa keseimbangan antara porsi humanis dan sikap tegas menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang di perusahaan. Melalui pendekatan yang bijaksana dan komunikatif, karyawan dapat berinteraksi dengan sesama karyawan atau atasan tetapi tetap mematuhi regulasi dan standar keamanan yang tinggi. Ini menciptakan harmoni antara aspek kemanusiaan dan profesionalisme dalam tugas-tugas mereka sehari-hari. Dalam upaya mengatasi faktor-faktor penghambat ini, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap setiap aspek yang terlibat. Langkah-langkah perbaikan dan peningkatan dapat melibatkan koordinasi antar karyawan, peningkatan infrastruktur, pelatihan yang lebih baik, komunikasi yang lebih efektif, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan kebijakan.

SIMPULAN

Bahwa pemberian kompensasi di PT Nikomas Gemilang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi diberikan dalam berbagai bentuk, meliputi gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas, bonus berupa uang maupun barang, serta kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan karier. Pemberian kompensasi tersebut mendorong karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab, mengembangkan keterampilan, memperoleh prestasi, dan mencapai target produksi perusahaan. Penerapannya didukung oleh apresiasi terhadap kinerja, pengarahan pimpinan, komunikasi antara manajemen dan karyawan, pelatihan, serta evaluasi yang melibatkan serikat pekerja dan Dinas Tenaga Kerja. Namun, peningkatan motivasi kerja masih menghadapi beberapa hambatan, seperti penggunaan mesin dan fasilitas yang kurang memadai, keterbatasan tenaga kerja, kurangnya keterbukaan informasi mengenai kompensasi, belum meratanya kesempatan pengembangan karier, serta sikap pimpinan yang terkadang kurang memperhatikan kondisi karyawan. Dengan demikian, pemberian kompensasi perlu dilaksanakan secara adil, transparan, dan sesuai dengan tanggung jawab serta kemampuan karyawan, disertai perbaikan fasilitas kerja, pemerataan kesempatan pengembangan karier, dan komunikasi yang terbuka agar motivasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Efrina, L., & Arrosyid, A. (2025). Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru menurut perspektif ekonomi Islam. Jurnal Mubtadiin, 11(1), 2–3.

Fadila, N. E., Mulyati, & Sumarni. (2025). Analisis peran kompensasi finansial dan non finansial dalam meningkatkan loyalitas karyawan CV La Paris. Jurnal Economic Resources, 8(2), 1017–1026. https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1623

Handoko, T. H. (2019). Manajemen. BPFE.

Hasibuan, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.

Koljaan, C. A., & Rianto, D. (2021). Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan saat pandemi Covid-19 (PT Takagi Sari Multi Utama). Jurnal Manajemen, 8(1), 22.

Lestari, E. P. (2024). Seminar dan workshop penelitian. Universitas Terbuka.

Octaviani, S., & Alamsyah, A. (2025). Analisis sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan Instalasi Radioterapi di RS Hasan Sadikin Bandung.

EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 12(2), 1639–1656. https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i2.4672

Panggabean, M. S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Terbuka.

Prihantoko, C., & Ferijani, A. (2021). Effect of compensation and benefit on employee performance with motivation as moderating variable (A case on millennial employees of a bank in Semarang). Journal of Management and Business Environment, 2(2), 188–211. https://doi.org/10.24167/jmbe.v2i2.3048

Putri, L. D., & Samiyah. (2025). Kompensasi sebagai faktor pemicu kinerja (Analisis naratif terhadap pengalaman karyawan di perusahaan). Jurnal Akuntansi, 1(4), 105.

Sembiring, J. H., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Biznet Networks. Jurnal Mitra Manajemen, 2(4), 265.

Siagian, S. P. (2020). Teori motivasi dan aplikasinya. PT Rineka Cipta.

Siswanto. (2019). Pengantar manajemen. PT Bumi Aksara.

Sobirin, A. (2023). Perilaku organisasi. Universitas Terbuka.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian bisnis. Alfabeta.