



Persepsi Karyawan Terhadap Kompensasi Langsung dan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Pada PT Centrepark Citra Corpora Lokasi Qbig BSD City Kabupaten Tangerang

Sandra Santika¹, Sam Cay²

^{1,2}Universitas Pamulang

sandrasantika@gmail.com, dosen02207@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to identify and analyze employees' perceptions of direct compensation and its impact on work morale at PT Centrepark Citra Corpora, QBig BSD City location, Tangerang Regency. The study is motivated by the phenomenon of employees who continue to work on national holidays but do not receive additional compensation commensurate with their workload and working hours. This condition raises perceptions regarding the fairness, adequacy, transparency, and consistency of compensation and may potentially affect employees' work morale. This study employs a descriptive qualitative approach. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving employees of PT Centrepark Citra Corpora at the QBig BSD City location, Tangerang Regency. The findings indicate that employees' perceptions of direct compensation tend to be less positive, particularly regarding the fairness and transparency of compensation provided for working on national holidays. This condition affects work morale, as reflected in decreased enthusiasm, motivation, and initiative in carrying out work responsibilities. Based on the findings, it can be concluded that employees' perceptions of direct compensation are associated with work morale. Compensation perceived as unfair and insufficiently transparent may reduce employees' work morale. Therefore, the company needs to evaluate its compensation policies to ensure greater fairness, transparency, consistency, and alignment with employees' workloads. Such evaluation is expected to strengthen employees' trust in and appreciation of the company.

Keywords: Employee Perception, Direct Compensation, Work Morale

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis persepsi karyawan terhadap kompensasi langsung serta dampaknya terhadap semangat kerja pada PT Centrepark Citra Corpora lokasi QBig BSD City Kabupaten Tangerang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena karyawan yang tetap bekerja pada hari libur nasional, tetapi tidak memperoleh kompensasi tambahan yang sesuai dengan beban kerja dan waktu kerja yang diberikan. Kondisi tersebut menimbulkan persepsi mengenai keadilan, kelayakan, transparansi, dan konsistensi pemberian kompensasi serta berpotensi memengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang merupakan karyawan PT Centrepark Citra Corpora lokasi QBig BSD City Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi langsung cenderung kurang positif, terutama berkaitan dengan keadilan dan transparansi pemberian kompensasi ketika bekerja pada hari libur nasional. Kondisi tersebut berdampak terhadap semangat kerja yang ditunjukkan melalui menurunnya antusiasme, motivasi, dan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi langsung berkaitan dengan semangat kerja. Kompensasi yang dipandang tidak adil dan kurang transparan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi agar lebih adil, transparan, konsisten, dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Evaluasi tersebut diharapkan dapat memperkuat kepercayaan dan penghargaan karyawan terhadap perusahaan.

Kata kunci: Persepsi Karyawan, Kompensasi Langsung, Semangat Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam keberlangsungan operasional perusahaan jasa karena kualitas pelayanan sangat bergantung pada keterlibatan dan kondisi kerja karyawan. Kondisi tersebut juga terlihat pada PT Centrepark Citra Corpora lokasi QBig BSD City Kabupaten Tangerang yang menjalankan kegiatan operasional perparkiran pada hari libur nasional. Pada kondisi tersebut, karyawan tetap melaksanakan

pekerjaan meskipun hari libur nasional pada umumnya merupakan waktu istirahat. Hasil pra-survei dalam penelitian ini menunjukkan adanya permasalahan terkait kompensasi langsung, khususnya ketika karyawan bekerja pada hari libur nasional tanpa memperoleh kompensasi tambahan yang sesuai. Kondisi tersebut menimbulkan penilaian yang beragam mengenai keadilan kompensasi, terutama karena pada hari libur nasional aktivitas operasional dan volume kendaraan cenderung meningkat sehingga beban kerja karyawan juga bertambah. Temuan awal tersebut menjadi penting karena kompensasi tidak hanya berkaitan dengan jumlah imbalan yang diterima, tetapi juga dengan bagaimana karyawan memaknai penghargaan perusahaan terhadap kontribusi dan pengorbanan waktu yang diberikan.

Permasalahan kompensasi dalam penelitian ini tidak berdiri sendiri, tetapi berkaitan dengan kondisi psikologis dan sikap kerja karyawan. Berdasarkan pra-survei, karyawan pada beberapa posisi, seperti Carpark Manager, Supervisor, Administrasi, Petugas Lapangan, dan Control Room Officer, menunjukkan adanya persoalan yang berkaitan dengan kebijakan kompensasi hari libur, keadilan kompensasi, sistem penggajian, beban kerja, dan konsistensi kebijakan. Dampak yang teridentifikasi antara lain munculnya perasaan kurang dihargai, rasa ketidakadilan, menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya beban kerja, serta berkurangnya motivasi dan semangat kerja. Dengan demikian, persoalan utama bukan semata-mata mengenai ada atau tidaknya tambahan kompensasi, tetapi bagaimana karyawan menilai kesesuaian antara beban kerja, waktu yang dikorbankan, dan penghargaan yang diberikan perusahaan. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan dengan sikap dan perilaku kerja karyawan. Fadillah et al. mengkaji persepsi karyawan terhadap kompensasi langsung dan dampaknya terhadap semangat kerja pada PT SE7ENCO Event Organizer dengan pendekatan kualitatif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi langsung berupa gaji, bonus, dan insentif berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

Penelitian Sugiarti dan Mukrodi (2023) melalui studi literatur deskriptif kualitatif juga menunjukkan bahwa kompensasi yang adil, budaya organisasi, dukungan pimpinan, dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja dan semangat kerja sumber daya manusia. Sementara itu, Hasanah et al. (2024) melalui penelitian kualitatif berbasis studi literatur menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

Meskipun penelitian terdahulu telah menunjukkan pentingnya kompensasi dalam membentuk motivasi, semangat, dan kinerja karyawan, masih terdapat ruang penelitian yang perlu dikaji lebih mendalam. Sebagian penelitian terdahulu membahas kompensasi dalam konteks umum, seperti gaji, bonus, insentif, motivasi, atau kinerja, sedangkan kondisi kompensasi ketika karyawan secara khusus bekerja pada hari libur nasional belum menjadi fokus utama. Penelitian mengenai kompensasi pada hari libur nasional menjadi penting karena kondisi kerja tersebut memiliki karakteristik yang berbeda dengan hari kerja biasa. Karyawan tidak hanya memberikan waktu kerja tambahan pada saat sebagian besar masyarakat menikmati hari libur, tetapi pada objek penelitian ini peningkatan aktivitas pengunjung juga menyebabkan intensitas pelayanan dan beban operasional menjadi lebih tinggi. Oleh sebab itu, penilaian terhadap kompensasi perlu dilihat dari pengalaman langsung karyawan dan bukan hanya dari nominal imbalan yang diterima.

Selain itu, terdapat perbedaan antara pemahaman karyawan terhadap kebijakan perusahaan dan persepsi karyawan mengenai keadilan kebijakan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memahami kebijakan perusahaan mengenai tidak adanya upah lembur pada hari libur nasional karena informasi tersebut telah disampaikan melalui kontrak kerja, briefing, dan sosialisasi perusahaan. Namun, pemahaman terhadap kebijakan tersebut tidak secara otomatis membuat karyawan menganggap kebijakan tersebut adil. Karyawan mempertimbangkan peningkatan jumlah pengunjung, volume kendaraan, intensitas pelayanan, serta pengorbanan waktu ketika menilai kompensasi yang diterima. Dengan demikian, penelitian ini melihat bahwa persepsi terhadap kompensasi terbentuk dari perbandingan antara kontribusi yang diberikan dengan penghargaan yang diterima. Temuan tersebut sejalan dengan perspektif Equity Theory, bahwa karyawan mempertimbangkan keseimbangan antara input berupa usaha, waktu, kemampuan, dan beban kerja dengan output berupa imbalan dan penghargaan yang diterima.

Kesenjangan tersebut semakin terlihat pada dampaknya terhadap semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya kompensasi tambahan pada hari libur nasional tidak secara langsung menyebabkan karyawan berhenti bekerja, mengabaikan tanggung jawab, atau menurunkan produktivitas secara drastis. Seluruh responden tetap menjalankan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing dan mempertahankan kualitas pelayanan. Namun demikian, kebijakan tersebut tetap memberikan pengaruh pada aspek psikologis, terutama motivasi, kepuasan kerja, rasa dihargai, dan antusiasme. Hampir seluruh responden menyatakan bahwa pemberian kompensasi atau

penghargaan tambahan dapat meningkatkan semangat, motivasi, kepuasan, dan produktivitas kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dan semangat kerja dalam konteks penelitian tidak bersifat sederhana, karena karyawan tetap menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab dan profesionalisme, tetapi pada saat yang sama mengharapkan penghargaan yang lebih sesuai dengan beban kerja yang diterima.

Berdasarkan kondisi tersebut, state of the art penelitian ini terletak pada upaya memahami kompensasi langsung melalui perspektif karyawan yang secara langsung mengalami kondisi kerja pada hari libur nasional. Penelitian tidak hanya melihat kompensasi sebagai imbalan finansial, tetapi mengkaji bagaimana karyawan memaknai keadilan, kelayakan, penghargaan, dan kesesuaian kompensasi dengan beban kerja. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali pengalaman dan pandangan karyawan secara mendalam melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian berasal dari beberapa posisi yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda, yaitu Carpark Manager, Supervisor, Attendant Parkir, Administrasi Parkir, dan Control Room Officer, sehingga penelitian dapat memperoleh perspektif dari sisi manajemen operasional, administrasi, maupun karyawan yang berhadapan langsung dengan aktivitas pelayanan.

Novelty penelitian ini terletak pada konteks spesifik kompensasi langsung pada hari libur nasional di lingkungan operasional jasa perparkiran serta pada upaya memahami dampaknya melalui persepsi karyawan. Penelitian ini tidak hanya menilai apakah kompensasi memengaruhi semangat kerja, tetapi menggali bagaimana karyawan membentuk persepsi mengenai keadilan kompensasi ketika beban kerja meningkat pada hari libur nasional. Temuan penelitian juga menunjukkan adanya kondisi yang menarik, yaitu semangat kerja dan tanggung jawab karyawan tetap terjaga meskipun terdapat kekecewaan terhadap kebijakan kompensasi. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain seperti tanggung jawab, profesionalisme, hubungan kerja, kebutuhan ekonomi, dan komitmen terhadap pekerjaan yang turut mempertahankan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan sudut pandang bahwa kompensasi langsung bukan satu-satunya penentu semangat kerja, tetapi persepsi terhadap keadilan dan penghargaan perusahaan menjadi bagian penting dalam memahami respons karyawan terhadap kebijakan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang, hasil penelitian terdahulu, dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menjawab bagaimana karyawan memahami kebijakan kompensasi langsung pada hari libur nasional, bagaimana mereka menilai keadilan kompensasi yang diberikan, bagaimana pengalaman bekerja pada hari libur nasional tanpa kompensasi tambahan, serta bagaimana kondisi tersebut berdampak terhadap semangat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap kompensasi langsung dan dampaknya terhadap semangat kerja pada PT Centrepark Citra Corpora lokasi QBig BSD City Kabupaten Tangerang, khususnya pada karyawan yang tetap bekerja pada hari libur nasional. Fokus tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kesesuaian antara kebijakan kompensasi perusahaan, pengalaman karyawan, beban kerja, persepsi keadilan, dan semangat kerja dalam konteks operasional jasa perparkiran. Fokus dan tujuan tersebut sesuai dengan arah penelitian dalam skripsi yang menempatkan pemahaman kebijakan, persepsi keadilan, pengalaman bekerja pada hari libur, dampak terhadap semangat kerja, serta harapan perbaikan kompensasi sebagai fokus utama penelitian.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan tersebut dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman secara mendalam mengenai persepsi karyawan terhadap kompensasi langsung dan dampaknya terhadap semangat kerja dalam kondisi kerja pada hari libur nasional. Studi kasus digunakan untuk menggali fenomena secara kontekstual pada satu lokasi penelitian, yaitu PT Centrepark Citra Corpora lokasi QBig BSD City Kabupaten Tangerang. Penggunaan pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh informasi berdasarkan pengalaman, pandangan, dan tanggapan langsung dari karyawan mengenai kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan.

Penelitian dilaksanakan di PT Centrepark Citra Corpora lokasi QBig BSD City, Kabupaten Tangerang, dengan waktu penelitian berlangsung dari November 2025 sampai Juli 2026. Pemilihan lokasi didasarkan pada adanya fenomena yang sesuai dengan fokus penelitian, yaitu karyawan tetap menjalankan pekerjaan pada hari libur nasional dan terdapat permasalahan mengenai kompensasi langsung yang diterima. Unit analisis penelitian adalah individu, yaitu karyawan yang memiliki pengalaman bekerja pada hari libur nasional dan mengetahui kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan.

Informan penelitian ditentukan berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan mereka terhadap operasional serta kebijakan kompensasi perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan menggunakan pedoman pertanyaan terbuka yang disusun berdasarkan fokus penelitian, meliputi pemahaman terhadap kompensasi langsung, persepsi terhadap kompensasi pada hari libur nasional, keadilan kompensasi, pengaruh kompensasi terhadap motivasi, dampaknya terhadap semangat kerja, kendala yang dirasakan, serta harapan karyawan terhadap kebijakan kompensasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh pengalaman dan pandangan informan secara langsung. Observasi digunakan untuk melihat kondisi dan aktivitas kerja di lokasi penelitian, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk melengkapi informasi hasil wawancara dan observasi.

Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif sejak proses pengumpulan data berlangsung. Analisis dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap reduksi, data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diseleksi serta dikelompokkan berdasarkan fokus penelitian, seperti persepsi terhadap upah lembur, keadilan kompensasi, motivasi, dan semangat kerja. Data yang telah direduksi kemudian disajikan berdasarkan tema sehingga pola dan hubungan antartemuan dapat diidentifikasi. Tahap terakhir dilakukan dengan menarik kesimpulan dan memverifikasi temuan melalui perbandingan data yang diperoleh selama penelitian.

Selain analisis Miles dan Huberman, penelitian ini menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema yang muncul dari hasil penelitian. Proses analisis dilakukan dengan membaca data secara berulang, mengidentifikasi informasi penting, mengelompokkan data berdasarkan tema, kemudian menafsirkan makna dari setiap tema. Tema yang menjadi perhatian meliputi persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi, keadilan kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja. Analisis tersebut digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman karyawan dalam bekerja pada hari libur nasional dan persepsi mereka terhadap kompensasi langsung yang diterima.

Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sementara itu, triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari lima informan yang memiliki posisi dan tanggung jawab berbeda. Perbandingan tersebut digunakan untuk memastikan kesesuaian informasi mengenai pelaksanaan kerja pada hari libur nasional, kebijakan kompensasi, serta dampaknya terhadap semangat kerja. Penelitian juga menggunakan member check untuk mengonfirmasi kembali informasi atau hasil pemaknaan data kepada informan agar interpretasi peneliti sesuai dengan informasi yang disampaikan.

Dengan rancangan tersebut, proses penelitian dilakukan secara berurutan mulai dari identifikasi fenomena dan penentuan fokus penelitian, pemilihan informan, penyusunan pedoman wawancara, pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dilanjutkan dengan reduksi, penyajian, analisis tematik, verifikasi, dan penarikan kesimpulan. Rangkaian tersebut digunakan untuk menjawab fokus penelitian mengenai bagaimana karyawan mempersepsikan kompensasi langsung pada hari libur nasional serta bagaimana persepsi tersebut berkaitan dengan semangat kerja karyawan di PT Centrepark Citra Corpora lokasi QBig BSD City.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada PT Centrepark Citra Corpora lokasi QBig BSD City Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh informan telah memahami kebijakan perusahaan terkait pekerjaan pada hari libur nasional. Pemahaman tersebut diperoleh melalui kontrak kerja, briefing, dan sosialisasi perusahaan. Namun, pemahaman terhadap kebijakan internal tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan pemahaman mengenai ketentuan normatif yang lebih luas terkait kompensasi kerja pada hari libur nasional.

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat perbedaan dalam memandang keadilan kompensasi. Sebagian informan menilai kebijakan perusahaan dapat diterima karena telah disampaikan sejak awal hubungan kerja dan diterapkan secara konsisten kepada karyawan. Namun, sebagian besar informan menilai masih terdapat ketidakseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima ketika bekerja pada hari libur nasional. Kondisi tersebut berkaitan dengan meningkatnya aktivitas operasional, volume kendaraan, jumlah pengunjung, serta tanggung jawab pelayanan. Dengan demikian, persepsi keadilan karyawan tidak hanya didasarkan pada kesamaan aturan, tetapi juga pada kesesuaian antara kontribusi yang diberikan dengan penghargaan yang diterima.

Seluruh informan juga memiliki pengalaman bekerja pada hari libur nasional sesuai dengan jadwal operasional perusahaan. Meskipun hari tersebut merupakan hari libur, kegiatan operasional tetap berlangsung sehingga karyawan harus melaksanakan tugas sesuai posisi dan tanggung jawabnya. Peningkatan aktivitas operasional menyebabkan sebagian informan merasakan beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan hari kerja biasa. Meskipun demikian, seluruh informan tetap menjalankan tugas dan menjaga kelancaran operasional perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan tetap menjalankan tugas meskipun terdapat ketidakpuasan terhadap kompensasi.

Dari aspek motivasi dan semangat kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya upah lembur pada hari libur nasional memberikan pengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan, tetapi tidak sampai menyebabkan hilangnya motivasi maupun penurunan semangat kerja secara drastis. Karyawan tetap memiliki motivasi untuk bekerja karena dipengaruhi oleh tanggung jawab terhadap pekerjaan, hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja, pengalaman, kesempatan berkembang, dan kebutuhan ekonomi. Salah satu informan menyampaikan bahwa dirinya tetap bekerja dengan baik karena memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tim, tetapi pemberian kompensasi tambahan dinilai dapat meningkatkan semangat dirinya dan anggota tim.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi langsung bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan semangat kerja karyawan. Faktor intrinsik dan lingkungan kerja juga berperan dalam mempertahankan motivasi karyawan. Meskipun demikian, kompensasi tetap memiliki arti penting karena berkaitan dengan perasaan dihargai atas waktu, tenaga, dan kontribusi yang diberikan. Hampir seluruh informan menyatakan bahwa apabila perusahaan memberikan kompensasi atau penghargaan tambahan pada hari libur nasional, motivasi, kepuasan, dan semangat kerja mereka akan meningkat. Dengan demikian, kompensasi tambahan lebih berperan sebagai faktor yang dapat memperkuat semangat kerja daripada sebagai satu-satunya faktor pembentuk semangat kerja.

Pada aspek produktivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan secara umum tetap mampu mempertahankan produktivitas kerja. Informan tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, target, dan tanggung jawab masing-masing. Tidak ditemukan indikasi bahwa tidak adanya kompensasi tambahan secara langsung menyebabkan karyawan mengabaikan pekerjaan atau menurunkan kualitas pelayanan secara signifikan. Namun, beberapa informan mengakui adanya rasa lelah atau kecewa secara psikologis ketika harus bekerja pada hari libur nasional tanpa memperoleh penghargaan tambahan. Dengan demikian, dampak kebijakan kompensasi lebih terlihat pada aspek psikologis dibandingkan penurunan produktivitas secara langsung.

Perbedaan antara kondisi psikologis dan perilaku kerja tersebut menunjukkan bahwa karyawan tetap mampu mempertahankan profesionalisme meskipun memiliki persepsi yang kurang positif terhadap kompensasi. Tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban untuk menjaga kelancaran operasional menjadi faktor yang membuat karyawan tetap bekerja sesuai standar. Namun, kondisi tersebut tidak berarti bahwa kompensasi tidak penting. Pemberian penghargaan tambahan tetap dipandang sebagai bentuk pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan yang dapat meningkatkan motivasi dan rasa dihargai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa seluruh informan memiliki harapan terhadap perbaikan kebijakan kompensasi. Harapan tersebut tidak hanya berupa pemberian tambahan upah, tetapi juga insentif, penghargaan, perhatian terhadap kondisi kerja, serta peningkatan komunikasi antara perusahaan dan karyawan. Salah satu informan mengharapkan adanya tambahan upah bagi karyawan yang bekerja pada hari libur nasional, sedangkan informan lainnya menekankan pentingnya perusahaan mendengarkan masukan dari karyawan yang bekerja langsung di lapangan. Perbedaan bentuk harapan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan terhadap penghargaan tidak sepenuhnya sama. Namun, terdapat kesamaan pandangan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan kondisi nyata yang dihadapi karyawan ketika bekerja pada hari libur nasional. Karyawan tidak secara langsung menolak kebijakan perusahaan, tetapi mengharapkan adanya keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diberikan. Evaluasi terhadap kebijakan kompensasi dinilai dapat meningkatkan rasa dihargai, motivasi, kepuasan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi langsung pada hari libur nasional cenderung kurang positif dari aspek keadilan dan kesesuaian dengan beban kerja, meskipun karyawan memahami dan tetap menjalankan kebijakan perusahaan. Kondisi tersebut memberikan pengaruh terhadap aspek psikologis, terutama motivasi, kepuasan, dan rasa dihargai, tetapi belum menyebabkan penurunan semangat dan produktivitas secara drastis. Semangat kerja tetap dipertahankan karena adanya tanggung jawab, hubungan kerja, lingkungan kerja, pengalaman, dan kebutuhan ekonomi.

Dengan demikian, kompensasi langsung memiliki keterkaitan dengan semangat kerja karyawan, tetapi hubungan tersebut tidak bersifat tunggal. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat memperkuat semangat kerja, sedangkan faktor tanggung jawab, hubungan kerja, lingkungan, pengalaman, dan kebutuhan ekonomi turut mempertahankan motivasi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan kebijakan kompensasi, khususnya dalam bentuk penghargaan yang lebih sesuai dengan kondisi kerja pada hari libur nasional, berpotensi meningkatkan motivasi, kepuasan, rasa dihargai, dan semangat kerja karyawan.

Tabel 1 hasil Penelitian

No	Fokus	Hasil
1.	Kebijakan kompensasi	Karyawan memahami kebijakan perusahaan.
2.	Keadilan kompensasi	Beban kerja dinilai belum sepenuhnya seimbang dengan penghargaan.
3.	Semangat kerja	Tetap terjaga, tetapi kompensasi tambahan dapat meningkatkannya.
4.	Produktivitas	Tetap terjaga meskipun terdapat rasa lelah dan kecewa.
5.	Harapan karyawan	Menginginkan evaluasi dan penghargaan tambahan.

Berdasarkan Tabel 1, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada PT Centrepark Citra Corpora lokasi QBig BSD City Kabupaten Tangerang pada dasarnya telah memahami kebijakan perusahaan mengenai pekerjaan pada hari libur nasional. Namun, pemahaman terhadap kebijakan tersebut belum sepenuhnya menghasilkan persepsi positif mengenai keadilan kompensasi. Karyawan menilai bahwa terdapat perbedaan antara beban kerja yang dihadapi dengan penghargaan yang diterima, terutama ketika aktivitas operasional meningkat pada hari libur nasional. Meskipun demikian, kondisi tersebut belum menyebabkan penurunan semangat kerja dan produktivitas secara signifikan. Karyawan tetap menjalankan tugas sesuai prosedur dan tanggung jawab karena dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, hubungan kerja, lingkungan kerja, serta kebutuhan ekonomi.

Selanjutnya, Tabel 1 memperlihatkan bahwa kompensasi tambahan tetap dipandang penting sebagai bentuk penghargaan atas waktu, tenaga, dan kontribusi karyawan. Meskipun produktivitas dan semangat kerja secara umum masih dapat dipertahankan, adanya rasa lelah, kecewa, dan persepsi kurang dihargai menunjukkan adanya aspek psikologis yang perlu menjadi perhatian perusahaan. Harapan karyawan terhadap tambahan upah, insentif, penghargaan, serta komunikasi yang lebih terbuka menunjukkan bahwa perbaikan kebijakan kompensasi dapat menjadi salah satu upaya untuk memperkuat motivasi, kepuasan, dan semangat kerja. Dengan demikian, kompensasi langsung tidak dapat dipandang sebagai satu-satunya faktor pembentuk semangat kerja, tetapi berperan sebagai faktor penguat yang dapat meningkatkan persepsi penghargaan dan keadilan dalam hubungan kerja.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi langsung pada hari libur nasional cenderung kurang positif, khususnya dalam aspek keadilan dan kesesuaian antara beban kerja dengan penghargaan yang diterima. Meskipun demikian, kondisi tersebut belum menyebabkan penurunan semangat kerja dan produktivitas secara drastis. Karyawan tetap menunjukkan profesionalisme dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan karena adanya faktor lain seperti hubungan kerja, lingkungan kerja, pengalaman, tanggung jawab terhadap tim, serta kebutuhan ekonomi. Temuan ini menegaskan bahwa semangat kerja karyawan terbentuk melalui berbagai faktor, sehingga kompensasi langsung bukan merupakan satu-satunya determinan yang memengaruhi kondisi tersebut.

Sebagai implikasi, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi bagi karyawan yang bekerja pada hari libur nasional dengan mempertimbangkan beban kerja, intensitas operasional, dan kontribusi karyawan. Pemberian kompensasi tambahan, insentif, atau bentuk penghargaan lainnya dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat motivasi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan

komunikasi dan melibatkan karyawan dalam penyampaian aspirasi terkait kondisi kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan persepsi kompensasi yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kondisi aktual di lapangan, sehingga pada akhirnya dapat memperkuat semangat kerja, kepuasan, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai persepsi karyawan terhadap kompensasi langsung dan dampaknya terhadap semangat kerja pada PT Centrepark Citra Corpora lokasi QBig BSD City, dapat disimpulkan bahwa karyawan telah memahami kebijakan perusahaan mengenai pekerjaan pada hari libur nasional. Namun, pemahaman tersebut tidak sepenuhnya membuat karyawan menilai kebijakan kompensasi sebagai sesuatu yang adil. Sebagian besar informan masih melihat adanya ketidakseimbangan antara beban kerja, waktu yang dikorbankan, dan kompensasi yang diterima ketika bekerja pada hari libur nasional. Persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi menunjukkan adanya perbedaan pandangan. Sebagian informan dapat menerima kebijakan karena aturan telah disampaikan sejak awal dan diterapkan secara konsisten. Sementara itu, informan lainnya menilai bahwa kondisi kerja pada hari libur nasional perlu mendapatkan perhatian lebih karena aktivitas operasional, jumlah pengunjung, dan volume kendaraan dapat meningkat. Dengan demikian, penilaian terhadap kompensasi tidak hanya didasarkan pada kesamaan aturan, tetapi juga pada kesesuaian antara beban kerja dan penghargaan yang diterima. Dari aspek semangat kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya meskipun terdapat persepsi kurang positif terhadap kompensasi. Semangat kerja tidak mengalami penurunan secara drastis karena masih dipengaruhi oleh tanggung jawab terhadap pekerjaan, hubungan kerja, lingkungan kerja, pengalaman, dan kebutuhan ekonomi. Namun, karyawan menyampaikan bahwa pemberian kompensasi atau penghargaan tambahan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, antusiasme, dan rasa dihargai dalam bekerja. Pada aspek produktivitas, karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dan tanggung jawab masing-masing. Tidak ditemukan bahwa tidak adanya kompensasi tambahan secara langsung menyebabkan produktivitas menurun secara signifikan. Meskipun demikian, terdapat rasa lelah dan kecewa pada sebagian karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dampak kompensasi lebih terlihat pada aspek psikologis, seperti motivasi, kepuasan, dan rasa dihargai, dibandingkan pada penurunan produktivitas secara langsung. Berdasarkan keseluruhan temuan, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi langsung memiliki keterkaitan dengan semangat kerja, tetapi kompensasi bukan satu-satunya faktor yang menentukan semangat kerja karyawan. Kompensasi yang dinilai belum seimbang dengan kondisi pekerjaan dapat memengaruhi persepsi dan kondisi psikologis karyawan, sedangkan kompensasi atau penghargaan tambahan berpotensi memperkuat motivasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi bagi karyawan yang bekerja pada hari libur nasional. Evaluasi dapat mempertimbangkan beban kerja, kondisi operasional, serta bentuk penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa dihargai, kepuasan, motivasi, dan semangat kerja karyawan tanpa mengabaikan faktor lain yang turut memengaruhi kondisi kerja.

Reference

1. Devi, R., & others. (2025). Persepsi kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.
2. Djogo, O., & Ismawanti, R. (2025). Optimalisasi kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja: Perspektif karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 637–647.
3. Fadillah, R., & others. (2023). Persepsi karyawan terhadap kompensasi langsung dan dampaknya terhadap semangat kerja di PT. SE7ENNCO Event Organizer. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
4. Joesyiana, K., & others. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
5. Khotimah, S., & others. (2025). Persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
6. Rochman, T., & Sutioningsih, S. (2025). The effectiveness of compensation in improving employee motivation, discipline, and performance. *Indonesian Journal of Business Analytics*.
7. Rosyid, A., & others. (2024). Persepsi organizational support terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Human Capital*.
8. Sunardi, D., & Ayuningtiyas, I. (2024). Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jembo Cable Company Kota Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 428–437.
9. Anisah, N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja guru MA Ma'arif Udanawu Blitar. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(4), 258–267. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i4.674>
10. Astari, A., Ramadhan, A. R., & Sapruwan, M. (2022). Kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi semangat kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v3i01.282>
11. Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>

12. Junio, E. A., & Sumartik. (2023). Enhancing employee performance: The impact of compensation, motivation, and work ethic. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(4). <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i4.973>
13. Nasir, M. A. A., & Andriani, D. (2022). The influence of work ethic, compensation and employee morale on organizational commitment at company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17. <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.861>
14. Pamungkas, G. P., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2025). Pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kediri. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(4), 698–710. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i4.3655>
15. Pratiwi, N. K. D., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2025). The effect of compensation, work motivation, and work environment on employee morale at CV. Cening Bagus Gianyar. *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 6(8), 1884–1897. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i8.12332>
16. Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>
17. Yu, F., Zhao, Y., Yao, J., Farina Briamonte, M., Profita, S., & Liu, Y. (2022). Understanding East–West cultural differences on perceived compensation fairness among executives: From a neuroscience perspective. *Frontiers in Psychology*, 12, 815641. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.815641>