

ANALYSIS OF EMPLOYEE COMPENSATION AT PT. DWI HANDAL AUTOMATION INDONESIA

Irfan Nur'Arif, Yayat Ginanjar, Muhammad Aditya Nazharrudin¹,


Affilisi :

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas April

Alamat :

Jl. Angkrek Situ No.19, Kelurahan Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa

Email Penulis : adityamuhammad96859@gmail.com.

| | |
|---|---|
| Sections Info | ABSTRACT (9 pt) di isi dalam bahasa inggris dan bahasa indonesia , 150-200 kata) |
| Article history: Submit : 05 Maret 2026 Revisi terakhir : 02 April 2026 Diterima : 17 April 2026 Doi : | This study aims to analyze the employee compensation system at PT Dwi Handal Otomasi Indonesia, an automation manufacturing company located in Cikarang, West Java. Compensation is one of the key elements in human resource management, as it directly influences employee motivation, job satisfaction, and performance. The research focuses on two main aspects of compensation: direct compensation (salaries, wages, incentives) and indirect compensation (allowances and facilities), as well as the issue of unequal distribution between field employees and office staff. The research method used is a qualitative approach, with data collected through observation, in-depth interviews, and documentation involving ten informants from various divisions. The findings indicate that altho  company provides a relatively comprehensive form of compensation, perceptions of unfairness still exist among employees. This is mainly caused by a mismatch between workload and the compensation received, as well as a lack of transparency in company policies. Such perceptions negatively affect employee morale and loyalty. Therefore, this study recommends a thorough evaluation of the existing compensation system and improved internal communication to create a more equitable, transparent, and effective system capable of enhancing employee performance in a sustainable manner. |
| Kata Kunci: <i>Compensation, Employees, Fairness, Transparency, Performance, Company</i> | |

1. Pendahuluan

Industri manufaktur telah lama menjadi salah satu pilar utama dalam perekonomian global karena perannya dalam menghasilkan berbagai produk yang dibutuhkan oleh masyarakat. Mulai dari komponen mikroelektronik yang kompleks, mesin industri berskala besar, hingga produk konsumsi seperti pakaian dan kendaraan bermotor, industri manufaktur mampu mengolah bahan baku menjadi produk akhir yang memiliki nilai tambah tinggi. Kemampuan tersebut tidak terlepas dari perkembangan inovasi dan penerapan teknologi modern dalam proses produksi. Pemanfaatan teknologi seperti robotika, sistem kontrol otomatis, serta analisis data berbasis teknologi informasi telah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi produksi, kualitas produk, serta ketepatan waktu dalam memenuhi permintaan pasar. Oleh karena itu, industri manufaktur tidak hanya berperan sebagai penghasil barang, tetapi juga sebagai penggerak utama pertumbuhan ekonomi dan penyedia lapangan kerja bagi masyarakat.

Dalam upaya mempertahankan keberlangsungan dan daya saing perusahaan di sektor manufaktur, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat

penting. Karyawan merupakan aset utama yang berperan langsung dalam menjalankan operasional perusahaan dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan, salah satunya melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi bagi karyawannya adalah PT Dwi Handal Otomasi Indonesia. Bagi karyawan, kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kompensasi juga menjadi instrumen strategis bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten serta meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Mujanah dalam Vera Firdaus (2022:12), pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan berbagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan dalam pekerjaan. Sementara itu, menurut William B. Werther (dalam Hasibuan, 2020:119), kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh seorang pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam maupun gaji periodik yang dirancang dan dikelola oleh bagian personalia perusahaan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Dessler (2023:5) menjelaskan bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, upah, serta insentif yang diterima karyawan secara langsung sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, kompensasi tidak langsung mencakup berbagai bentuk tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam praktiknya, PT Dwi Handal Otomasi Indonesia telah menerapkan kedua bentuk kompensasi tersebut. Kompensasi langsung diberikan dalam bentuk gaji bagi pegawai kantor serta upah harian bagi pekerja lapangan. Adapun kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk berbagai tunjangan dan fasilitas yang bertujuan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Pada dimensi kompensasi tidak langsung, perusahaan memberikan beberapa jenis tunjangan, seperti Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Ketenagakerjaan, serta Tunjangan Kesehatan. Selain itu, perusahaan juga menyediakan berbagai fasilitas tambahan bagi karyawan, di antaranya penyediaan mess bagi pegawai lajang, bantuan uang muka (DP) rumah bagi pegawai yang telah berkeluarga, serta fasilitas kendaraan dinas bagi karyawan yang menduduki posisi tertentu. Pemberian tunjangan dan fasilitas tersebut menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat beberapa perbedaan dalam distribusi kompensasi antar divisi dan jenis pekerjaan di perusahaan. Perbedaan tersebut terlihat pada sistem pemberian gaji dan upah antara pekerja lapangan dan pegawai kantor, yang berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi sebagaimana dikemukakan oleh Dessler belum sepenuhnya terwujud secara optimal. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi sistem kompensasi yang diterapkan agar lebih adil, transparan, dan mampu meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Namun demikian, berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan sering kali belum sepenuhnya mampu menciptakan rasa keadilan dan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kompensasi yang tidak merata atau tidak sesuai dengan beban kerja dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja serta kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan sistem pemberian kompensasi antara pekerja lapangan dan pegawai kantor juga kerap menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem kompensasi yang efektif tidak hanya berkaitan dengan besaran imbalan yang diberikan, tetapi juga berkaitan dengan prinsip keadilan, transparansi, dan kesesuaian dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu juga telah mengkaji hubungan antara kompensasi dengan kinerja maupun kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut umumnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada organisasi sektor jasa atau perusahaan besar dengan sistem manajemen yang relatif mapan. Sementara itu, kajian yang secara khusus meneliti implementasi sistem kompensasi pada perusahaan manufaktur skala tertentu, khususnya yang memiliki perbedaan karakteristik pekerjaan antara pegawai kantor dan pekerja lapangan, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang mengkaji bagaimana distribusi kompensasi yang berbeda antar divisi dapat memengaruhi persepsi keadilan dan kesejahteraan karyawan juga belum banyak dilakukan secara mendalam.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, yaitu mengenai bagaimana implementasi sistem kompensasi yang diterapkan pada perusahaan manufaktur, khususnya dalam konteks perbedaan pemberian kompensasi antara pegawai kantor dan pekerja lapangan. Kajian ini menjadi penting untuk memahami sejauh mana sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan telah memenuhi prinsip keadilan serta mampu meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki urgensi praktis, yaitu memberikan gambaran mengenai praktik pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PT Dwi Handal Otomasi Indonesia serta dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih adil, transparan, dan efektif dalam

meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan. Di sisi lain, secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan sistem kompensasi pada sektor industri manufaktur.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena yang terjadi serta adanya kesenjangan penelitian yang masih terbuka, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis lebih lanjut mengenai penerapan sistem kompensasi pada PT Dwi Handal Otomasi Indonesia serta implikasinya terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

A. Konsep Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam praktiknya, manajemen tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas administratif, tetapi juga sebagai proses pengambilan keputusan strategis yang melibatkan berbagai sumber daya organisasi.

Menurut Maskan et al. (2019:3), manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan kegiatan membimbing dan mengarahkan sekelompok individu untuk mencapai tujuan organisasi secara terarah. Dalam konteks ini, manajemen dipahami sebagai suatu aktivitas pengelolaan (managing), sedangkan pelaksana kegiatan tersebut disebut sebagai manajer atau pengelola.

Selanjutnya, Afdhal et al. (2023:4) menjelaskan bahwa manajemen mencakup serangkaian fungsi dasar yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta pengambilan keputusan. Proses tersebut melibatkan pengelolaan berbagai sumber daya organisasi, seperti sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material, dengan tujuan mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pendekatan manajemen yang efektif juga menuntut adanya kemampuan kepemimpinan, komunikasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi.

Sementara itu, Mendo et al. (2023:1) menyatakan bahwa manajemen merupakan upaya untuk menggerakkan organisasi melalui implementasi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian, manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses sistematis yang mengintegrasikan berbagai fungsi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi karena berkaitan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja sebagai aset utama perusahaan. Suwanto dan Priansa (2022:28) menjelaskan bahwa istilah manajemen sumber daya manusia sering disamakan dengan berbagai istilah lain

seperti manajemen personalia, manajemen kepegawaian, administrasi personalia, maupun manajemen tenaga kerja. Meskipun memiliki istilah yang berbeda, seluruh konsep tersebut pada dasarnya mengacu pada aktivitas pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Hasmin dan Nurung (2021:1), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berkaitan dengan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal, mulai dari proses perekrutan, penggunaan, pengembangan, hingga pemeliharaan sumber daya manusia agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, MSDM berperan dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Dalam perspektif modern, manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga berperan sebagai mitra strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. MSDM menempatkan manusia sebagai aset yang paling berharga dalam organisasi karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat dilakukan melalui berbagai upaya, seperti menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, serta memastikan adanya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

C. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, baik dari aspek operasional maupun strategis. Menurut Sutrisno (2017:19–21), terdapat beberapa peran utama manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan Seleksi

Manajemen SDM bertanggung jawab dalam mengidentifikasi, menarik, dan merekrut tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini meliputi penentuan kebutuhan tenaga kerja, publikasi lowongan pekerjaan, serta pelaksanaan proses seleksi seperti wawancara dan evaluasi kompetensi calon karyawan.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

MSDM berperan dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Perencanaan tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan strategis organisasi serta kebutuhan operasional perusahaan.

3. Pengembangan Karyawan

MSDM bertanggung jawab dalam mengembangkan kompetensi karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan sekaligus mendukung perkembangan karier mereka di dalam organisasi.

4. Kompensasi dan Kesejahteraan

MSDM berperan dalam merancang sistem kompensasi yang adil dan kompetitif guna memotivasi karyawan, menarik tenaga kerja berkualitas, serta mempertahankan karyawan yang berprestasi. Sistem kompensasi tersebut dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, asuransi, serta berbagai bentuk program kesejahteraan lainnya.

5. Pengelolaan Budaya Organisasi

MSDM juga berperan dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi yang mendukung visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini dilakukan melalui pengembangan kebijakan serta praktik kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan kerja tim yang efektif.

D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. K3 bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai risiko kecelakaan maupun gangguan kesehatan yang dapat terjadi selama proses kerja berlangsung.

Menurut Buntarto (2019:2), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja agar tetap berada dalam kondisi sehat dan selamat selama menjalankan aktivitas pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan dengan berbagai aspek yang terdapat di lingkungan kerja, seperti mesin, alat kerja, bahan produksi, proses pengolahan, serta kondisi lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan risiko kecelakaan.

Sementara itu, Setiono dan Andjarwati (2019:4) menjelaskan bahwa penerapan K3 merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Tanpa adanya sistem keselamatan kerja yang memadai, risiko terjadinya kecelakaan kerja akan meningkat, baik kecelakaan ringan maupun kecelakaan yang bersifat fatal. Oleh karena itu, penerapan K3 tidak hanya bertujuan untuk melindungi karyawan, tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi operasional perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sistem yang dirancang untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai potensi bahaya di tempat kerja, sekaligus menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, dan produktif. Penerapan K3 tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja.

E. Manfaat Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Menurut Yoto et al. (2019:59), penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam dunia industri memberikan beberapa manfaat, antara lain:

1. Mengurangi kehilangan jam kerja akibat kecelakaan kerja.

2. Menghindari kerugian material maupun korban jiwa yang disebabkan oleh kecelakaan kerja.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang aman sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.
4. Meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat maupun pemangku kepentingan.
5. Menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis antara perusahaan dan karyawan.
6. Meningkatkan pemeliharaan mesin dan peralatan sehingga umur pakai peralatan menjadi lebih panjang.

Dengan adanya penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, perusahaan dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Method

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menggunakan filsafat *postpositivisme* sebagai landasannya, metode Penelitian kualitatif ditujukan untuk meneliti suatu kondisi yang alamiah. Dalam metode penelitian kualitatif yang menjadi *instrument* kunci yaitu peneliti itu sendiri. Data yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan triangulasi (teknik gabungan yang mana berbagai teknik pengumpulan data disatukan menjadi satu kesatuan untuk menghasilkan data yang diinginkan).

Menurut Sugiyono (2019:397-399), “Subjek penelitian adalah pihak yang berkaitan dengan yang diteliti (informan atau narasumber) untuk mendapatkan informasi terkait data penelitian yang merupakan sampel dari sebuah penelitian. Oleh karena itu, metode ini tidak hanya membantu perusahaan mengevaluasi kebijakan kompensasinya, namun juga mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam pengelolaan sumber daya manusia”. Dengan cara ini, peneliti dapat lebih mendalam dalam menggali dan memahami tentang Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung pada PT Dwi Handal Otomasi Indonesia karena memungkinkan eksplorasi yang mendalam tentang topik penelitian tersebut.

3. RESULTS AND DISCUSSION

1. Results

A. Reduksi Data

| No | Indikator | Kutipan Pendukung | Open Coding |
|----|-----------|---|---|
| 1 | Upah | “Upah hanya diberikan kepada tenaga kerja non tetap.” | Sistem upah khusus untuk pekerja non tetap. |
| | | “Pembayaran dilakukan harian, mingguan, atau dua mingguan.” | Frekuensi pembayaran upah bervariasi. |
| | | “Sistem upah sudah terdokumentasi dan konsisten.” | Kepatuhan prosedur sistem upah. |

| | | | |
|---|-----------|---|---|
| | | “Penetapan upah sesuai tingkat kesulitan dan kontribusi.” | Penetapan upah berdasarkan evaluasi jabatan. |
| 2 | Gaji | “Gaji diberikan kepada karyawan tetap secara bulanan.” | Gaji rutin untuk karyawan tetap. |
| | | “Gaji mencerminkan standar minimum regional.” | Kesesuaian gaji dengan UMR. |
| | | “Evaluasi berkala berdasarkan tanggung jawab dan pengalaman.” | Evaluasi gaji berdasarkan kinerja dan pengalaman. |
| 3 | Insentif | “Insentif diberikan merata ke seluruh karyawan.” | Pemerataan sistem insentif. |
| | | “Belum berbasis kinerja individual.” | Kelemahan insentif tidak berbasis kinerja. |
| 4 | Fasilitas | “Fasilitas seperti kendaraan hanya diberikan kepada pegawai kantor.” | Ketimpangan fasilitas antar divisi. |
| | | “Pegawai lapangan difasilitasi alat kerja khusus.” | Fasilitas disesuaikan dengan fungsi kerja. |
| 5 | Tunjangan | “Tunjangan seperti BPJS dan THR sudah tersedia untuk karyawan tetap.” | Penyediaan tunjangan wajib. |
| | | “Pegawai kontrak belum mendapatkan semua tunjangan.” | Ketimpangan tunjangan untuk karyawan non-tetap. |
| | | “Tunjangan menambah rasa aman dan kesejahteraan saat bekerja.” | Efektivitas tunjangan terhadap motivasi kerja. |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

B. Penyajian Data

| No. | Indikator | Open Coding | Axial Coding |
|-----|-----------|---|----------------------------|
| 1 | Upah | 1. Sistem upah khusus untuk pekerja non tetap. 2. Frekuensi pembayaran upah bervariasi. 3. Kepatuhan prosedur sistem upah. 4. Penetapan upah berdasarkan evaluasi jabatan. | Sistem Upah Harian |
| 2 | Gaji | 1. Gaji rutin untuk karyawan tetap. 2. Kesesuaian gaji dengan UMR. 3. Evaluasi gaji berdasarkan kinerja dan pengalaman. | Struktur Gaji dan Evaluasi |
| 3 | Insentif | 1. Pemerataan sistem insentif. 2. Kelemahan insentif tidak berbasis kinerja. | Sistem Insentif |
| 4 | Fasilitas | 1. Fasilitas disesuaikan dengan fungsi kerja. 2. Ketimpangan fasilitas antar divisi. | Distribusi Tunjangan |
| 5 | Tunjangan | 1. Penyediaan tunjangan wajib. 2. Ketimpangan tunjangan untuk karyawan non-tetap. | Keadilan Akses Fasilitas |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

C. Penarikan Kesimpulan

| No | Indikator | Axial Coding | Selective Coding |
|----|-----------|--|--|
| 1 | Upah | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Upah Harian 2. Ketimpangan Distribusi 3. Evaluasi Pekerja Lepas 4. Penyesuaian Beban Kerja | Perlu Evaluasi dan Standarisasi Sistem Upah Harian untuk Meningkatkan Keadilan dan Kepastian Kerja |
| 2 | Gaji | <ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur Gaji Tidak Merata 2. Transparansi Gaji Kurang 3. Ketidakjelasan Kriteria Gaji 4. Keterbatasan Informasi | Penguatan Transparansi Struktur Gaji sebagai Strategi Keadilan Internal Perusahaan |
| 3 | Insentif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif Tidak Berbasis Kinerja 2. Merata tetapi Tidak Efektif 3. Kurangnya Evaluasi Target 4. Minimnya Diferensiasi | Reformulasi Sistem Insentif Berbasis Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas |
| 4 | Tunjangan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak Merata ke Semua Karyawan 2. Fokus pada Karyawan Tetap 3. Belum Menjangkau Kontrak 4. Kurang Sosialisasi | Distribusi Tunjangan Inklusif sebagai Wujud Kepedulian dan Kesejahteraan Pegawai |
| 5 | Fasilitas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Akses Fasilitas Tidak Setara 2. Kesenjangan Antar Divisi 3. Mess dan Mobil Dinas Terbatas 4. Perluasan Akses | Pemerataan Akses Fasilitas untuk Menumbuhkan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

2. Discussion

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat langkah terakhir dengan membuat kesimpulan dari data yang telah dimiliki. Adapun kesimpulan mengenai kompensasi di PT Dwi Handal Otomasi Indonesia sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung

Untuk kompensasi langsung perusahaan PT Dwi Handal Otomasi dalam melakukan pembayaran kepada pegawai menggunakan sistem upah dan sistem gaji. Untuk sistem upah diberikan kepada pegawai yang di bagian lapangan saja, biasanya perusahaan memberikan upah setiap harinya. Sedangkan untuk sistem gaji, perusahaan PT Dwi Handal Otomasi memberikan gaji kepada pegawai yang di bagian kantor saja.

2. Kompensasi tidak langsung

Perusahaan PT Dwi Handal Otomasi memberikan tunjangan dan fasilitas kepada pegawainya, untuk tunjangan perusahaan memberikan tunjangan kepada

pegawai berupa tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan, dan tunjangan ketenagakerjaan. Walaupun dalam pemberian tunjangan yang perusahaan berikan belum menyeluruh, contohnya tunjangan ketenagakerjaan hanya didapatkan oleh pegawai dibagian lapangan saja, sedangkan pegawai dibagian kantor belum semuanya mendapatkan tunjangan ketenagakerjaan.

Sedangkan untuk pemberian fasilitas dari perusahaan belum semuanya menyeluruh, contohnya fasilitas kendaraan yang hanya didapatkan pegawai di bagian kantor saja. Sedangkan untuk pegawai di lapangan difasilitasi perusahaan berupa alat-alat yang dapat memudahkan pegawai di lapangan ketika sedang bekerja.

CONCLUSION

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai kompensasi pada PT Dwi Handal Otomasi Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi di PT Dwi Handal Otomasi Indonesia telah mencakup dua dimensi utama, Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung. Kompensasi langsung meliputi upah harian, gaji bulanan, dan insentif yang diberikan kepada semua karyawan. Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan tetap berdasarkan jabatan dan status tertentu.
2. Terdapat beberapa kendala dalam sistem kompensasi, seperti ketimpangan pemberian upah dan gaji antara karyawan lapangan dan kantor, keterbatasan akses terhadap tunjangan dan fasilitas bagi karyawan non-tetap, serta belum adanya sistem insentif yang berbasis pada kinerja individual.
3. Kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Namun, kurangnya transparansi dalam struktur kompensasi dan distribusi yang belum merata berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan tertentu.
4. Untuk mengatasi hambatan masalah tersebut perusahaan diharapkan lebih mengoptimalkan lagi dalam pemberian kompensasi, baik itu kompensasi langsung ataupun kompensasi tidak langsung.

Dengan demikian, teori Dessler maupun Hasibuan relevan dengan kondisi di PT Dwi Handal Otomasi Indonesia. Temuan lapangan membuktikan bahwa bentuk, distribusi, dan persepsi terhadap kompensasi memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam kedua teori tersebut. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk tidak hanya memperhatikan aspek nominal, tetapi juga keadilan dan persepsi dalam penerapan kompensasi.

ACKNOWLEDGEMENTS

Puji Syukur kepada Allah SWT karena berkat Rahmat, Hidayah, dan karunianya, saya selaku penulis menyadari bahwa tanpa peran serta dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Sebelas April.
2. Seluruh karyawan PT Dwi Handal Otomasi Indonesia yang telah menjadi partisipan penelitian ini.

3. Kedua orang tua dan sahabat seperjuangan yang peneliti sayangi.

REFERENCES

- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri. Aslinda., et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Cen, C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT Inovasi Pratama Internasional. Daengs, A. (2022), *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*, Surabaya: Unitomo Press.
- Edi Winata (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Cetakan pertama. Lombok tengah: Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Enny (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh, Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mojito, (2023). *Pengantar Manajemen Memahami Konsep Dasar Manajemen Secara Mudah*. Cetakan pertama, Tasikmalaya. Edu Publisher.
- Muhamad Suhardi (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Cetakan pertama. Lombok tengah: Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- R. Supomo, Eti Nurhayai (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rio Nardo, S.E., M.M. (2024) *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis
- Siska Septiani (2024). *Manajemen Kompensasi*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Sitanggang, Tiromsi. (2021). *Kepastian Hukum Menyangkut Gaji dan Harga Terhadap Pendapatan PT Inovasi Sinar Terang Medan (Pertama)*. (Janner Simmarta, Ed.). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vera dan Oetarjo. (2020). *Manajemen Kompensasi Sidoarjo*, Jawa Timur Cetakan pertama, Agustus 2022. Zunaidah, et al. (2020). *Kompensasi*. Palembang: Universitas Sriwijaya 2020.