

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
ANGGOTA PEKERJA HARIAN LEPAS DINAS PENANGGULANGAN
BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN POSKO ALANG – ALANG
LEBAR KOTA PALEMBANG**



ASLI
1228
30/01/2021
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI

Skripsi Oleh:

MUHAMMAD AMRIE

01011381621166

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
ANGGOTA PEKERJA HARIAN LEPAS DINAS PENAGGULANGAN
BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN POSKO ALANG – ALANG
LEBAR KOTA PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Amrie
Nim : 01011381621166
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua



Tanggal : 19 November 2020

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Tanggal : 25 November 2020

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA PEKERJA HARIAN LEPAS DINAS PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN POSKO ALANG – ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Amrie
NIM : 01011381621166
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
1288
30/01/2021
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Januari 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 15 Januari 2021
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Amrie

NIM : 01011381621166

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Pekerja Harian Lepas Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Alang – Alang Lebar Kota Palembang”

Pembimbing:

Ketua : Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Penguji : Wita Farla WK, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 22 Maret 2021
Pembuat Pernyataan



Muhammad Amrie
01011381621166

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah berkat rahmat Hidayah, karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Pekerja Harian Lepas Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Alang – Alang Lebar Kota Palembang. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Pekerja Harian Lepas Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Alang – Alang Lebar Kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 42 Anggota, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode Sampling Jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Pekerja Harian Lepas Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Alang – Alang Lebar Kota Palembang. Saran yang diberikan bagi pihak yang terkait Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja anggota, terutama pemberian kompensasi karena kompensasi merupakan bentuk yang berpengaruh dominan terhadap anggota PHL Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Penulis merasa bahwa dalam menyusun skripsi ini masih menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat, khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa yang sedang berjuang dalam menimba ilmu.

Palembang, 22 Maret 2021



Muhammad Amrie

01011181722002

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada proses panjang dalam penyelesaian skripsi ini penulis memperoleh banyak bimbingan, dorongan, bantuan serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan sepenuh hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang Terhormat :

1. Ibu Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D dan Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga berupa kritikan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E.,M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Drs. H. Dian Eka, M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya pada Program Studi Manajemen, terima kasih untuk ilmu pengetahuan dan nasihat yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Papa Madani Senen, S.E dan Ibu Atika Masihun selaku orang tua yang senantiasa memberikan doa, dukungan & memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Kakanda Ir. Atma Yudha Prawira, S.T., M.T., I.P.P dan Ahmad Yopie Prasetya, S.I.P selaku saudara penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
10. Sahabat - sahabat penulis dari awal mulai nya perkuliahan yang selalu ada dalam memberikan dukungan, semangat yang luar biasa dalam

menyelesaikan penulisan skripsi dan membantu penulis selama proses perkuliahan yaitu Alvares Tanjung Rivai, Muhammad Al Fikri Ramadhan, Muhammad Bagus Satria, dan Muhammad Farid

11. Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kota Palembang dan responden dalam penelitian ini. Terima kasih telah memberikan data dan informasi yang sangat dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
12. Teman - teman seperjuangan Manajemen Kampus Palembang Angkatan 2016 yang membantu selama masa perkuliahan dalam penulisan skripsi ini.
13. Para Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama ini yang sangat membantu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis selaku manusia biasa yang luput dari kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan selanjutnya.

Palembang, 22 Maret 2021
Penulis,



Muhammad Amrie
01011381621166

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA PEKERJA HARIAN LEPAS DINAS PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN POSKO ALANG – ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja anggota PHL Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh anggota PHL Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampling dengan teknik sampling jenuh (sensus), dengan demikian responden penelitian ini adalah sebanyak 63 orang seluruh anggota PHL Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dan metode analisis regresi linear sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah agar dapat mempertimbangkan untuk memperhatikan pemberian kompensasi dengan menaikkan gaji anggota, karena kompensasi merupakan bentuk yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja anggota PHL di Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kota Palembang.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja

Pembimbing I



Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Pembimbing II



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION ON JOB SATISFACTION PHL MEMBER AGENCY DISASTER TACLE AND FIRE DEPARTMEN POSTS ALANG – ALANG LEBAR PALEMBANG CITY

This study was meant to know and analyze how the compensation for job satisfaction PHL member Agency Disaster Tackle and Fire Department posts Alang – Alang Lebar Palembang City. The Population of this study is the total number of member of the Agency Disaster Tackle and Fire Department is seventy-three member. The sampling technique used sampling with a saturated sampling (census), so the respondents is a total seventy-three all member of Agency Disaster Tacle and Fire Department. This study used primary data obtained throught questionnaires and simple linear regressions analysis methods as a data analysis technique. Studies indicate that motivation has a positive and significant influence for employee performance. The suggestion in this research are pay attention compensation by raising member salaries, because compensation affect for job satisfaction PHL member Agency Disaster Tackle and Fire Department on Palembang City.

Keywords : Compensation, Job Satisfaction

Advisor I



Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Advisor II



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Head of Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Amrie
NIM : 01011381621166
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Anggota Pekerja Harian Lepas Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Alang – Alang Lebar Kota Palembang.

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Motto :

“Gagal merencanakan sama dengan merencanakan untuk gagal”

Kupersembahkan untuk:

Kedua Orang Tua

Kakak

Teman Seperjuangan Manajemen

(Muhammad Amrie)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	Muhammad Amrie
NIM	01011381621166
Jenis Kelamin	Laki – Laki
Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 03 Februari 1999
Alamat	Jl. Serasi II Komp. Megahasri 1 Blok B. 19
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Kewarganegaraan	Indonesia
Email	Muhammad.amrie3@gmail.com
No. Hp	082176659302
Pendidikan	
2004-2010	SD Negeri 135 Palembang
2010-2013	SMP Negeri 11 Palembang
2013-2016	SMA Negeri 13 Palembang
2016-2021	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
MOTTO	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kompensasi.....	8
2.1.1 Tujuan Kompensasi.....	9
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	11
2.1.3 Indikator Kompensasi	12
2.2 Kepuasan Kerja.....	13
2.2.1 Teori – Teori Kepuasan Kerja.....	14
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	18
2.3 Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja.....	18

2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Pemikiran.....	22
BAB III.....	23
METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	23
3.2 Desain Penelitian	23
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3.1 Jenis Data.....	24
3.3.2 Sumber Data.....	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.4.1 Kuesioner (Angket).....	25
3.4.2 Observasi.....	25
3.5 Populasi dan Sampel	25
3.6 Pengukuran Data Variabel	26
3.7 Teknik Analisis Data.....	27
3.7.1. Uji Instrumen Penelitian	27
3.8 Uji Statistik	29
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	29
3.8.2 Uji Koefisien Korelasi (r)	30
Analisis korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun ketentuan korelasi yaitu:.....	30
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	31
Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel dependen. .	31
Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, jika:	31
3.9 Uji Hipotesis	31
3.9.1 Uji t	31
3.10 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	32
3.10.1 Definisi Operasional	32
3.10.2 Pengukuran Data Variabel	33
BAB IV	35
HASIL DAN PEMBAHASAN	35

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.1.1 Sejarah DPB & PK Posko Alang – Alang Lebar	35
4.2 Data Penelitian	35
4.2.1 Profil Responden.....	35
4.3. Uji Instrumen	39
4.3.1 Uji Validitas	39
4.3.2 Uji Reliabilitas	42
4.3.3 Hasil Analisis Frekuensi	42
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	48
4.3.5 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²).....	49
4.3.6 Hasil Uji Hipotesis	50
4.3.7 Pengujian Hipotesis.....	50
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	51
BAB V.....	52
KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
--	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kompensasi Anggota PHL Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kota Palembang.....	5
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Jumlah Responden Yang Diambil	26
Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden.....	27
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Kolerasi	30
Tabel 3.4 Pengukuran Data Variabel Kompensasi.....	33
Tabel 3.5 Pengukuran Data Variabel Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	42
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X)	43
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	45
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana	48
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Koefisien Kolerasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)	49
Tabel 4.12 Hasil Uji t	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor anggota yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Anggota merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. (Yulianita, 2017)

Kompensasi sangat diperlukan agar anggota bekerja lebih rajin dan demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Melihat pentingnya anggota dalam organisasi, maka anggota diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan organisasi, para anggota pepadam harus diberi suatu imbalan yang layak dan adil agar dalam melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih baik. Hal ini menyangkut pada kompensasi yang diberikan organisasi kepada anggotanya. Kompensasi tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada anggota untuk bekerja lebih baik. (Retnoningsih, n.d, 2016:35)

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya atas pekerjaan yang dihasilkannya. Kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian

kompensasi kepada anggota harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan anggota dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan anggota dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. (Rivai dan Sagala, 2014:742)

Pemberian kompensasi kepada anggota dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan kepada anggota sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja, maka anggota akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi anggota dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja anggota yang akan dapat meningkatkan kinerja. (Mangkunegara, 2013:84)

Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi anggota supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu organisasi. Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja anggota jadi lebih baik dalam suatu organisasi. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, supaya anggota dapat merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik. (Retnoningsih, n.d, 2016:35) Salah satu kedinasan yang ingin anggotanya merasakan kepuasan kerja dan meningkatkan kerjanya dengan cara memberikan kompensasi yang adil dan tepat adalah Dinas Penanggulangan Bencana & Pemadam Kebakaran Kota Palembang.

Dinas Penanggulangan Bencana & Pemadam Kebakaran Kota Palembang merupakan Instansi Pemerintah yang bertugas membantu warga masyarakat Kota Palembang jika terjadi bencana kebakaran. DPB & PK Posko Alang – Alang Lebar merupakan kantor yang melindungi di area Kecamatan Alang – Alang Lebar, Sukarami dan sekitarnya jika terjadi bencana kebakaran. DPB & PK Posko Alang – Alang Lebar Kota Palembang mempunyai anggota yang beragam, maka kebutuhan dari masing-masing anggota juga berbeda. Pemberian kompensasi yang tepat akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja anggotanya. (DPB & PK, 2020)

Kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan anggota dari suatu organisasi serta dapat menikmati kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka, suatu organisasi menyimpan harapan pada anggota agar selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi sikap anggota dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Suatu organisasi dituntut untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang menjadi beban anggotanya, akan tetapi sering terjadi ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima oleh anggota dengan hasil kerja yang diberikan anggota kepada organisasi sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja seseorang pada pekerjaan selanjutnya. (Yulianita, 2017)

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari organisasi, suka bolos,

dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2015 : 82).

Absensi dalam suatu organisasi merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan / organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya. Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. (Robbins, 2016)

Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Jadi ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku. Memasuki era milenium baru pada era globalisasi sekarang ini dan dimasa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari biasa-biasa saja (tradisional) menjadi mengikuti perkembangan zaman (modern). Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Data lain untuk

menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja pada anggota pemadam dapat dinilai dari daftar kompensasi berikut ini:

Tabel 1.1
Kompensasi Anggota PHL Dinas Penanggulangan Bencana Dan Pemadam
Kebakaran Kota Palembang Tahun 2020

Pangkat	Jabatan	Gaji	Transp ortasi	Total Kompensasi	UMR Kota Palembang	Selisih	Persentase Selisih (%)
PHL	Pemadam / Sopir Mobil Pemadam / Jurtel	Rp900, 000	Rp600, 000	Rp1,500,000	Rp3,400,000	Rp(1,900 ,000)	(55.89)

Sumber : Dinas PB & PK Kota Palembang

Pada tabel 1.1 di atas, terlihat lebih dari 50% selisih antara kompensasi yang anggota pemadam terima dengan UMR Kota Palembang pada saat ini. Oleh karena itu, rendahnya kompensasi yang mereka terima merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota PHL Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam kebakaran Posko Alang – Alang Lebar Kota Palembang.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota PHL di Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Alang – Alang Lebar Kota Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja anggota PHL di Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Alang – Alang Lebar Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Disamping tujuan yang hendak dicapai, maka sesuatu penelitian harus mempunyai manfaat yang jelas. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan tambahan referensi bagi penelitian berikutnya dan sumber pengetahuan bagi mahasiswa Jurusan Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja suatu anggota PHL di Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Alang – Alang Lebar Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Suddin (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi.
- Anas, Khaidir (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E Jurnal. Manajemen Unud*, 5.
- Anwar Sanusi. (2016). *Metedologi Penelitian Bisnis*. (Dedy A. Halim, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- DPB & PK. (2020). Kota Palembang
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. *Semarang: Penerbit Universitas Dipenogoro*.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia. Widiasarana, Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yokyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Karyawati, Epi. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja para Karyawan UKM Batik*. Bogor: Tradisiku
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeliono. (2013). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Retnoningsih, Teguh. (n.d.). KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang), 35(2), 53–59.
- Rivai, V dan Sagala, E J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jilid 2. Cetakan Ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (n.d). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang)*
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2 Desember 2015, 1(2), 201–220.*
- Sinollah. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (August).*

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, E., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group Jurnal.widyamangala.ac.id Diakses oleh Ihda Tamini, hari Senin, tanggal 29 Desember 2014, pukul 22.45 WIB

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke- 6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. 2012. *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Yulianita. (2017). mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang ., 3(1).