

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA KANTOR BADAN METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA (BMKG)
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

FAUZAN DAFFA RYANDIKA

NPM. 1901110115

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : FAUZAN DAFFA RYANDIKA
Nomor Pokok/NIM : 1901110115
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA (BMKG) KOTA PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25-09-2023

Pembimbing I : 
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal 22-09-2023

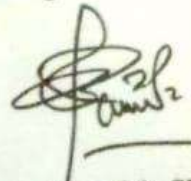
Pembimbing II : 
Frecilia Nanda Melvani, SE., MM
NIDN. 0205069001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Msy. Mikial, SE, M.SI, AK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301


102 / PS / FEB / 23


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

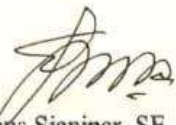
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : FAUZAN DAFFA RYANDIKA
Nomor Pokok/NIM : 1901110115
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA (BMKG) KOTA PALEMBANG.

Penguji Skripsi :

Tanggal 18-10-2023 Ketua Penguji : 
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal 18-10-2023 Penguji I : 
Frecilia Nanda Melvani, SE., MM
NIDN. 0205069001

Tanggal 18-10-2023 Penguji II : 
Firdaus Sianipar, SE., MM
NIDN. 0203066401

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, SE, M.SI, AK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Jangan pernah menyerah atas impianmu. Impian memberikan tujuan hidup. Kesuksesan bukanlah kunci dari kebahagiaan, melainkan kebahagiaanlah kunci dari kesuksesan,”

“Dewasa bisa membuatmu menjadi orang yang kuat, tapi proses yang kamu jalankan untuk menjadi dewasa itu sangat rumit dan penuh rintangan”

(Fauzan Daffa Ryandika)

“Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita”

(QS. At-Taubah: 40)

Skripsi ini Kupersembahkan kepada :

- Allah Subhanahu Wa Ta’ala
- Ayah dan ibu tercinta
- Saudara-saudaraku tersayang
- Dosen Pembimbing Skripsiku
- Dosen Pembimbing Akademikku
- Almamaterku
- Teman-teman Seperjuangan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fauzan Daffa Ryandika
Npm : 1901110115
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata (S. 1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 27 September 2023


DZEFEAKX622050495
Fauzan Daffa Ryandika

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Kota Palembang”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah di rencanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr .Msy Mikial, SE, M.Si, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.

4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras untuk memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah berusaha keras untuk memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Ridwan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini.
7. Kantor Badan Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Kota Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua, saudara-saudara dan keluarga besar terkasih yang selalu mendoakan dan memberi dukungan.
9. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat. Semoga Allah Subahanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karuniaNya yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2023

Fauzan Daffa Ryandika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Disiplin Kerja	8
2.1.2 Budaya Organisasi	11
2.1.3 Lingkungan Kerja	20
2.1.4 Kompetensi.....	28
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	35
2.2 Penelitian Terdahulu	38
2.3 Kerangka Berpikir.....	44
2.4 Hipotesis.....	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	47
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.1.1 Tempat Penelitian	47
3.1.2 Waktu Penelitian.....	47
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	47

3.2.1	Sumber Data	47
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	48
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	49
3.3.1	Populasi.....	49
3.3.2	Sampel.....	49
3.3.3	Sampling.....	50
3.4	Rancangan Penelitian	50
3.5	Teknik Analisis Data.....	52
3.5.1	Regresi Linier Berganda.....	52
3.5.2	Instrumen penelitian	53
3.5.3	Uji Instrumen.....	53
3.5.3.1	Uji Validitas	54
3.5.3.2	Uji Reliabilitas.....	54
3.5.4	Uji Asumsi Klasik	54
3.5.4.1	Uji Normalitas.....	54
3.5.4.2	Uji Multikolinieritas	55
3.5.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	55
3.5.5	Uji Hipotesis.....	56
3.5.5.1	Uji F (Uji Simultan).....	56
3.5.5.2	Uji t (Uji Parsial)	56
3.5.5.3	Uji Koefisien Determinasi	57
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		65
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	65
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	65
4.1.2	Visi Misi Perusahaan	67
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	68
4.1.4	Uraian Tugas	68
4.2	Hasil Penelitian.....	71
4.2.1	Karakteristik Responden.....	71
4.2.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	73
4.2.3	Hasil Analisis Data	80

4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
4.3.1.1 Hasil Koefisien Determinasi	84
4.4.1 Uji Hipotesis Statistik	85
4.5.1 Pembahasan dan Intepretasi	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	47
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likeart	53
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	74
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	82
Tabel 4.17 Hasil Analisis Linier Berganda.....	82
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi.....	85
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.20 Hasil Uji T.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	68

ABSTRAK

FAUZAN DAFFA RYANDIKA. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Kota Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.Si dan ibu Frecillia Nanda Melvani, SE., M.M.)

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi perusahaan. Adapun dalam penentuan sampel Teknik yang digunakan yaitu metode Sampling Jenuh. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda dan menggunakan aplikasi statistic SPSS versi 22. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

Secara simultan atau bersama- sama (Uji F) hasil yang di peroleh tersebut terdapat adanya pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Dan Kompetensi (X_4) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 1,384 + 0,136X_1 + 0,221X_2 + 0,111X_3 + 0,263X_4$. Berdasarkan tabel hasil uji parsial (Uji t) dapat dijelaskan: variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,011 < 0,05$, variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,026 < 0,05$, variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,039 < 0,05$ dan variabel Kompetensi (X_4) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,030 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

FAUZAN DAFFA RYANDIKA, The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, Work Environment, and Competency on Employee Job Satisfaction at the Palembang City Meteorology, Climatology and Geophysics Agency (BMKG) Office. (Under the guidance of Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.Si and Ms. Frecillia Nanda Melvani, SE., M.M.)

In writing this thesis the author used data collection techniques through questionnaires and company documentation. As for determining the sample, the technique used is the Saturated Sampling method. This research uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application. Based on the results of the data analysis carried out, it can be concluded that:

Simultaneously or together (Test F), the results obtained show that there is a significant influence of Work Discipline (X_1), Organizational Culture (X_2), Work Environment (X_3), and Competency (X_4) on Employee Job Satisfaction (Y) with a sig value of $0.000 < 0.05$ with the multiple linear regression equation $Y = 1.384 + 0.136X_1 + 0.221X_2 + 0.111X_3 + 0.263X_4$. Based on the table of partial test results (t test) it can be explained: the Work Discipline variable (X_1) has a positive effect on Employee Job Satisfaction (Y) with a sig value of $0.011 < 0.05$, the Organizational Culture variable (X_2) has a positive effect on Employee Job Satisfaction (Y) with a sig value of $0.026 < 0.05$, the Work Environment variable (X_3) has a positive effect on Employee Job Satisfaction (Y) with a sig value of $0.039 < 0.05$ and the Competency variable (X_4) has a positive effect on Employee Job Satisfaction (Y) with a value sig $0.030 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Work Environment, Competence, Employee Job Satisfaction

RIWAYAT HIDUP

Fauzan Daffa Ryandika, Lahir dibandung pada tanggal 18 April 2001 yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara dan merupakan anak paling bungsu Dan sekarang menetap dipalembang tinggal sama ayah ibu dan kakak pertama.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 06 Indralaya Utara, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 1 Indralaya Utara, dan Menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 14 Palembang. Selanjutnya saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang pada tahun 2019.

Palembang, September 2023

Fauzan Daffa Ryandika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Peran sumber daya manusia akan terus di optimalkan untuk bisa meningkatkan kinerja nya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus dikelola dengan baik agar karyawan menjadi loyal dan dapat terus bertahan pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja karyawan adalah topik menarik untuk dijadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan.

Variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Salah satunya adalah variabel lingkungan kerja. selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka (Paendong, 2019).

Nopitasari dan Krisnandi menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut hanya mungkin terjadi apabila seorang

karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Nopitasari dan Krisnandi, 2018).

Budaya organisasi menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara intelektual maupun softskill yang dimiliki. Semakin kuat budaya organisasi tersebut, maka juga memberikan dampak yang kuat untuk membentuk perilaku anggotanya sebab intensitas kebersamaan yang tinggi mampu menciptakan iklim internal dari sikap yang juga tinggi (Issalillah, 2020).

Adanya pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan disampaikan oleh Bogner and Thomas dalam Rostina bahwa Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi (Rostina, 2017).

Salah satu organisasi yang membutuhkan manajemen sumber daya manusia adalah instansi balai besar badan meteorologi, klimatologi, dan geofisika (BMKG). Hal ini dikarenakan instansi BMKG merupakan unit pelaksanaan teknis yang salah satu tugas pokoknya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

BMKG merupakan lembaga yang banyak memiliki sumber daya manusia (SDM) usia produktif karena secara konsisten setiap tahun menerima pegawai “fresh graduate” yang berasal dari sekolah tinggi meteorologi, klimatologi dan geofisika (STMKG) dan secara berkala dari lulusan sarjana umum. Sebagian besar generasi milenial tersebut sekarang berada pada posisi staf operasional hingga level

pengawas. Kondisi SDM produktif yang kemudian diistilahkan sebagai bonus demografi untuk Indonesia ini diprediksi akan mencapai puncaknya pada 2030-2045 (Azhari, 2019).

Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) sebagai salah satu lembaga pemerintah non kementerian (LPNK) mempunyai tugas pemerintahan di bidang meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu dalam memberikan pelayanan terutama dalam bentuk informasi cuaca, iklim, kegempaan maupun kualitas udara sangat diperlukan data dari hasil pengamatan yang tepat dan akurat. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni, bertanggung jawab dan dapat dipercaya.

Pengamatan data iklim dan kualitas udara oleh UPT BMG di Provinsi Sumatera selatan dilaksanakan oleh stasiun klimatologi kelas II kenten Palembang telah dimulai sejak tahun 1975 berlokasi di Jalan Residen H. Amaluddin Kenten Sako Palembang dibawah pimpinan Bapak Soeprapto. Kantor stasiun dibangun pada tanah milik Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Selatan dengan status pinjam pakai yang berakhir pada bulan Desember tahun 2024.

Dengan keputusan Presiden RI Nomor 46 dan 48 tahun 2002, struktur organisasi BMG diubah menjadi Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND). Kemudian melalui Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2008, Badan Meteorologi dan Geofisika (BMG) berganti nama menjadi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) dengan status tetap sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND).

Pada tahun 2011, dengan Keputusan Kepala BMKG Nomor SK.71/KP.003/KB/BMKG-2011 Stasiun Klimatologi Kelas II Kenten Palembang ditunjuk sebagai Stasiun Koordinator Provinsi Sumatera Selatan. Sebagai UPT Koordinator, tugas tambahannya sebagai representasi BMKG Provinsi Sumatera Selatan dalam kaitan koordinasi dan komunikasi dengan Pemerintah Provinsi. Secara internal mengkoordinir pengelolaan BMN dan Distribusi Belanja Modal pada UPT BMKG yang ada di Sumatera Selatan.

Pada tahun 2013, Stasiun Klimatologi Kelas II Kenten Palembang mengalami peningkatan menjadi UPT Kelas I, yang dituangkan dalam Peraturan Kepala Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor 3 Tahun 2013. Nomenklturnya menjadi Stasiun Klimatologi Kelas I Kenten Palembang. Karenanya, struktur organisasi berkembang di mana Kepala Stasiun menjadi eselon IIIa yang dibantu oleh seorang Kepala Subbag Tata Usaha, seorang Kepala Seksi Data dan Informasi dan seorang Kepala Seksi Observasi yang masing-masing adalah eselon IVa.

Stasiun Klimatologi Kelas I Kenten Palembang kemudian berganti nama menjadi Stasiun Klimatologi Kelas I Palembang pada tahun 2016, yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor 9 Tahun 2016. Hal ini berkaitan dengan kebijakan BMKG guna penyeragaman penamaan stasiun klimatologi di Indonesia agar menggunakan nama berbasis kota atau kabupaten di mana staklim tersebut berdiri.

Pada tahun 2016 Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan memberikan hibah berupa tanah kepada BMKG di wilayah Desa Keramasan Kecamatan Kertapati

Palembang dengan luas 25.000 m². Di lokasi ini guna pembangunan kantor Stasiun Klimatologi Kelas I Palembang yang baru akan didirikan. Proses pematangan tanah dan pembangunan gedung kantor di lokasi baru dimulai tahun 2019 dan selesai pada akhir tahun 2020. Selanjutnya operasional Stasiun Klimatologi Kelas I Palembang secara bertahap pindah ke kantor baru pada Juni 2021.

Mengingat tugas dan fungsi sebuah stasiun klimatologi dan jaringan peralatannya mencakup seluruh provinsi, BMKG kemudian memutuskan perubahan nama semua stasiun klimatologi di seluruh Indonesia menjadi berbasis nama provinsi. Stasiun Klimatologi Kelas I Palembang berganti nama menjadi Stasiun Klimatologi Kelas I Sumatera Selatan pada tahun 2022, yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor 1 Tahun 2022. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA (BMKG) KOTA PALEMBANG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor BMKG Kota Palembang?

2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor BMKG Kota Palembang?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor BMKG Kota Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor BMKG Kota Palembang?
5. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor BMKG Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor BMKG Kota Palembang.
2. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor BMKG Kota Palembang.
3. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor BMKG Kota Palembang.
4. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor BMKG Kota Palembang.
5. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor BMKG Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah uraian dan harapan dari peneliti tentang penelitian yang telah dilakukan yang ditujukan dengan beberapa pihak. Manfaat penelitian ini yaitu:

1. Bagi akademik

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua orang yang membutuhkan guna sebagai pembandingan ataupun rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mempermudah pihak manajemen dalam meningkatkan pengendalian internal perusahaan, serta menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri, penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pengetahuan perihal bagaimana cara mengatasi masalah dengan baik dan terstruktur yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dikala sudah memasuki dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Imron, Hasmin dan Gunawan. (2018). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru*. YUME: Journal of Management Volume 1 No. 3: 124-137.
- Akhyadi, Kaswan (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhari, Adrian. (2019). *Peran Generasi Milenial dalam Menghadapi Bonus Demografi di Indonesia untuk Menuju Indonesia Emas 2045*. Universitas Negeri Jakarta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim. (2011). *Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15 (2): 148-158.
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Hetlan Muhyadin, Fererius. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta)*. Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

- Husein, Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Ilahi, Dede. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Issalillah, Fayola. (2020). *Kinerja dan Tenaga Kerja*. Surabaya: Metromedia.
- Kreitner, Robert., & Kinicki, Angelo. (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) (Edisi 9)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara. (2017). *Iklm Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja*. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM (Kedua)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moekijat. (2017). *Sistem Informasi Manajemen dan Definisi Data*. Bandung: Remaja Roskadarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Muhraweni, Rasyid dan Gunawan. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Mirai Management*, Volume 2 Nomor 1:55-70
- Nopitasari, Elsa. Dan Herry. Krisnandi. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry*. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 14(1): 15-30.
- Normi, Siti, (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kompetensi SDM pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Sumatera Utara*. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, 8(1), 29-41, DOI: <http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v8i1.10576>

- Paendong, J., E. Sentosa, dan Sarpan. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu*. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 15(2): 33-49.
- Prasetyo, Ari. (2022). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Menggunakan Structural Equation Model*. *Journal of Applied Business And Economic (JABE)* Vol.8 No. 4
- Rostina. (2017). *Sumber daya Pendorong Keunggulan Bersaing Perusahaan*. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 1, 10-19.
- Raeni Dwi Santy. (2016). *The Achievement of Organizational Culture Expected in Accordance with the Quality Improvement Organization Through Commitment top Management*. *International Journal of Business and Economic Research (IJABER)*.
- Rahmawanti, Nela Pima; Bambang Swasto dan Arik Prasetya. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2: 1-9*.
- Ramon, Zamora. (2019). *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam*. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Revia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieg, Edlyn Khurotul Aini. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 61 No. 2 Agustus 2018. Page 127-136.
- Riski dan Suprajang. (2017). *Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar*. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2: 49–56.
- Rizal, Mochammad Syaiful. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Bondowoso*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi. 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.

- Schein, Edgar Henry. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jose-Base.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing, Torop Nadeak dan Ary Arvianto. (2018). *Analisis Lingkungan Fisik Kerja pada Departemen Finishing (Studi Kasus pada PT Austenite Foundry)*. Industrial Engineering Online Journal Vol 7, No 4.
- Siswanto, H. B. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeseno, SP Attang dan Fitri Athalia Putri. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pro Sistimatika Automasi*. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 21 No. 3: 261-274.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*?. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, Reksohadiprodjo, & Gitosudarmo, Indriyo. (2019). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di Salah Satu Universitas Swasta di Bandung*. Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8.

- Sumerdana, Ari & Krisna Heryanda. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samabaya Mandala. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 3 No. 2.
- Susanto (2010). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Tambunan, Anggiat Parluhutan. (2018). *Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis*. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Volume 4 Nomor 2: 175-183.
- Tika, Moh. Pabundu. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (6th ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Hussein. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliantini, Tine & Reza Santoso. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen* Volume 16 No. 02.