

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Secara umum etos kerja adalah setiap kebiasaan baik yang berhubungan tentang disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan pada tempat kerja. Tanpa etos kerja, karyawan akan memiliki rasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan serta dampak buruknya yang tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi. Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi tiap individu dalam melakukan tugasnya. Menurut (Tasmara, 2002) etos kerja merupakan tanggung jawab, disiplin dalam bekerja, semangat dalam melakukan pekerjaan, kesetiaan terhadap pekerjaan dan kejujuran dalam bekerja. Menurut (Sinamo, 2005) etos kerja memiliki indikator yaitu penuh tanggung jawab, berdisiplin, semangat kerja yang tinggi, tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan.

Menurut (Istijanto, 2005) etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga, karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dari perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat sesama rekan kerja, dan sebagainya. Menurut (Sukardewi 2013) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut (Sinamo, 2011) mengartikannya etos kerja sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total paradigma kerja. Menurut (Harsono & Santoso, 2010) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari

atas nilai-nilai dan norma-norma tertentu. Menurut (Sukriyanto, 2010) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih guna memperoleh nilai hidup mereka.

2.1.1. Indikator-Indikator Etos Kerja

Menurut Jamil (2007) menyatakan ada beberapa indikator etos kerja, indikator-indikator etos kerja adalah sebagai berikut:

1) Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu proses yang dapat membangun perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui sikap kepatuhannya terhadap peraturan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan hal yang wajib ditunjukkan oleh setiap karyawan untuk membuktikan bahwa karyawan tersebut mampu untuk mengemban tanggung jawab secara penuh dengan baik yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2013) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, mampu untuk menjalankannya, dan tidak menghindar jika menerima sanksi-sanksinya ketika melanggar peraturan, tugas, dan wewenang yang berlaku.

2) Bertanggung jawab

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan membutuhkan sikap tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memiliki kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah diberikan perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan. Menurut (Narwanti, 2011) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri,

masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

3) Kerja yang positif

Lingkungan kerja yang positif akan membuat hubungan kerja yang sangat baik dengan rekan karyawan lainnya, bawahan, pimpinan, dan semua pemangku kepentingan yang lainnya dalam perusahaan atau organisasi. Setiap karyawan ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.

4) Tekun

Seseorang yang mempunyai etika kerja selalu menjalani pekerjaan dengan penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya sendiri untuk bertindak dan mendapatkan kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan kuat dalam melakukan pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Saat etika kerja ini dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran peraturan di tempat kerja akan semakin terminimalisir, atau bahkan tidak ada.

5) Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas yang ada pada sumber daya manusianya. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam konteks perusahaan, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan Kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat bekerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Sedarmayanti, 2011) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai semua faktor atau keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja non fisik meliputi semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan hubungan antar rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2010).

Menurut (Sedarmayanti, 2009) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Sunyoto, 2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan semangat untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh baik terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. (Sedarmayanti, 2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja itu sendiri menurut (Nitisemito, 1991) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.2.1. Unsur-Unsur Lingkungan Kerja

Unsur-unsur lingkungan kerja menurut (Kartono, 1995) adalah tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 1991) adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

2.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2011), lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai semua faktor atau keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Menurut (Nitisemito, 2000) pengertian lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, yang mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan oleh karyawan. Berdasarkan pengertian para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi semua komponen fisik yang ada di sekitar tempat kerja pegawai yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai. Fokusnya adalah pada komponen fisik atau objek nyata seperti desain kantor, pencahayaan dan semua peralatan yang digunakan oleh perusahaan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Beberapa ahli berusaha memberikan definisi lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2011), lingkungan kerja non fisik meliputi semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan hubungan antar rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Sementara itu, (Nitisemito, 2000) berpendapat bahwa perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan, dan mereka yang sederajat dalam perusahaan. Manajemen harus mampu menciptakan suasana kerja yang penuh nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja secara keseluruhan, termasuk perilaku individu seperti pola komunikasi dan hubungan antar pegawai. Lingkungan kerja non fisik merupakan sekumpulan lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen perusahaan.

2.2.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing dalam Naibaho (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kekurangannya alat kerja, ruang kerja yang tidak kondusif, ventilasi yang kurang banyak, serta prosedur yang tidak jelas.

2) Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3) Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara seorang individu merasa tentang pekerjaan sebagai akibat dari sikapnya terhadap berbagai aspek yang terlibat dalam pekerjaan. (Priansa & Suwatno, 2011). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan ini merupakan cerminan dari penyesuaian antara apa yang diterima dengan apa yang diharapkan. (Handoko, 2015) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan, ada tidaknya persinggungan antara nilai kompensasi karyawan perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai kompensasi yang diharapkan oleh karyawan yang bersangkutan. (Martoyo, 2008) Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentunya akan berbeda, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Sementara (Hasibuan, 2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

2.3.1. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2006), kepuasan kerja diukur melalui indikator berdasarkan kepada perusahaan sebagai berikut ini :

1) Pekerjaan itu sendiri

Hal ini terlihat dari cara karyawan menerima dan menyelesaikan semua tugas dan kegiatan yang harus dikerjakan, dan dari hasil tersebut dapat dilihat kepuasan karyawan terhadap kinerjanya dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya.

2) Gaji

Dalam hal ini, gaji tentunya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan dan karyawan tersebut sepenuhnya mengasah gaji yang akan menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi ketika pekerjaannya selesai.

3) Promosi

Penilai memberikan remunerasi yang memadai dan sesuai kepada karyawan, seperti promosi, yang tentunya semakin memotivasi karyawan sehingga mempengaruhi tujuan perusahaan untuk mencapai kondisi kerjanya.

4) Pengawasan

Pengawasan membantu mengembangkan situasi di lingkungan kerja. Hal ini tentunya agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan arah yang diharapkan oleh perusahaan.

5) Rekan kerja

Dalam lingkungan kerja, rekan kerja pasti memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil kinerja karyawan, dan memiliki rekan kerja yang baik dapat melakukan hal tersebut.

6) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik tentu hal ini akan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Zulher, 2020)	Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai	Variabel etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai

		UPTD Puskesmas Bangkinang Kota)	pada UPTD Puskesmas Bangkinang Kota.
2	(Marzani & Dharmawan, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Mas Land Tbk Tangerang.
3	(Bhastary, 2020)	Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT.
4	(Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022)	Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Secara langsung, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	(Monoarfa, Adolfina, & Uhing, 2020)	Pengaruh <i>Human Relation</i> , Lingkungan dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado	Secara parsial <i>human relation</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado. Secara parsial

			lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado. Secara simultan <i>human relation</i> , lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sintesa Peninsula Hotel Manado.
6	(Aruan & Fakhri, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen <i>Grasberg Power Distribution</i> PT Freeport Indonesia	Tanggapan responden mengenai keadaan lingkungan kerja fisik tergolong cukup baik, dapat mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.
7	(Permatasari, 2018)	Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan	Etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

		Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta	kepuasan kerja.
8	(Nofitasari & Prasetyo, 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
9	(Sapada, Modding, Gani, & Nujum, 2017)	<i>The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance</i>	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan menunjukkan bahwa etos kerja menunjukkan hasil yang baik pada karyawan dengan kepuasan kerja tinggi.
10	(Idris, Adi, Soetjipto, & Supriyanto,	<i>The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work</i>	Kesimpulan Studi ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan

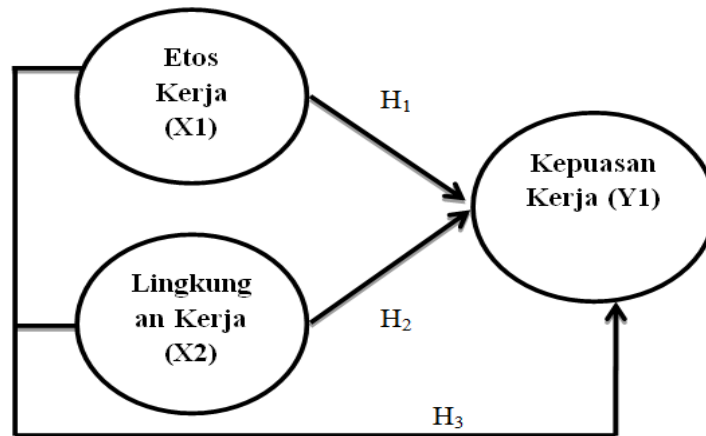
	2020)	<i>Environment, and Employee Performance: Evidence From Indonesia</i>	kepuasan karyawan, lingkungan kerja terbukti menjadi pemicu bagi karyawan untuk merasa puas dengan apa yang telah mereka kerjakan sehingga akan bekerja lebih efektif dan efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan kepuasan kerja sebagai mediator dalam lingkungan kerja dan kinerja karyawan terbukti positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.
--	-------	---	---

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2.5. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya, apakah akan maksimal dalam bekerja, atau bahkan hanya bekerja dan menurunkan kinerja, dalam proses kerja berjalan selama 24 jam dan terbagi menjadi 3 shift kerja. Untuk kelancaran lokomotif berjalan dan berlangsungnya proses kerja di UPT

Depo Lokomotif Tarahan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu etos kerja dan lingkungan kerja. Etos kerja dan lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk proses pekerjaan berjalan dengan baik serta tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini dapat digambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dari sebuah penelitian yang bersifat sementara, dan kebenarannya masih harus diuji, atau sebuah rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.

Berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut (Tasmara, 2002) etos kerja merupakan tanggung jawab, disiplin dalam bekerja, semangat dalam melakukan pekerjaan, kesetiaan terhadap pekerjaan dan kejujuran dalam bekerja. Menurut (Istijanto, 2005) etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga, karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dari perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat sesama rekan kerja, dan sebagainya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zulher, 2020), hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel etos kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan tinjauan dan penelitian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja yang baik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, apabila seorang karyawan memiliki etos kerja yang baik maka menciptakan rasa kepuasan kerja karyawan, karena etos kerja dan kepuasan kerja yang telah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien. Sehingga peneliti memiliki hipotesis bahwa:

H₁: Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada UPT Depo Lokomotif Tarahan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah cara seorang individu merasa tentang pekerjaan sebagai akibat dari sikapnya terhadap berbagai aspek yang terlibat dalam pekerjaan. (Priansa & Suwatno, 2011). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan ini merupakan cerminan dari penyesuaian antara apa yang diterima dengan apa yang diharapkan. (Handoko, 2015). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan, ada tidaknya persinggungan antara nilai kompensasi karyawan perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai kompensasi yang diharapkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zulher, 2020), hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan tinjauan dan penelitian diatas maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja juga menjadi faktor terciptanya rasa kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja yang positif dan nyaman akan membuat karyawan merasa senang dalam menjalani pekerjaannya, Hal ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja. Sehingga peneliti memiliki hipotesis bahwa:

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada UPT Depo Lokomotif Tarahan.

3. Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zulher, 2020), hasil dari penelitian dengan variabel etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan tinjauan dan penelitian diatas maka dapat disimpulkan etos kerja dan lingkungan kerja menjadi dua hal yang dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja, dengan memiliki etos kerja yang baik lalu mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman, karyawan akan mendapatkan rasa kepuasan kerja dalam pekerjaannya. Sehingga peneliti memiliki hipotesis bahwa:

H₃: Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada UPT Depo Lokomotif Tarahan.