

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Definisi Budaya Organisasi

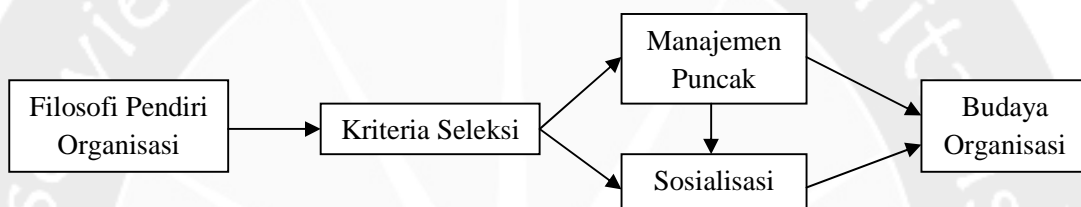
Geert Hofstede menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam (Wibowo, 2010:15).

Pandangan menurut budaya organisasi pada umumnya bersumber pada pandangan Edgar Schein yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi (Wibowo, 2010:16).

Dalam pandangan Jeff Cartwright (1999, dalam Wibowo, 2010: 15), budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka.

Menurut Yafang Tsai (2011: 2), sebuah organisasi dengan budaya yang kuat memiliki nilai-nilai bersama dan kode etik bagi orang-orang di dalamnya, yang akan membantu mereka mencapai misi dan tujuan organisasi. Penghargaan akan pekerjaan dan kepuasan kerja dapat dicapai ketika orang-orang di dalam organisasi dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka oleh organisasi.

Budaya ditransmisikan ke karyawan melalui berbagai bentuk, dan bentuk yang paling mungkin adalah penceritaan kisah, ritual, simbol-simbol material, dan bahasa (Robbins dan Judge, 2008: 83). Robbins dan Judge menggambarkan bagaimana budaya organisasi terbangun dalam organisasi dan dipahami oleh karyawan, sebagai berikut:



Sumber: Robbins dan Judge (2008)

Gambar 1 : Bagaimana Budaya Organisasi Terbangun

Berdasarkan definisi budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

1. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Suwanto dan Koeshartono (2009: 10), beberapa fungsi budaya organisasi adalah sebagai suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Selain sebagai identitas bagi anggota organisasi, budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu

dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Budaya juga berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Stephen Robbins (2001, dalam Wibowo, 2010: 51) adalah:

- a. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
- b. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
- c. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
- e. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

B. Definisi Iklim Keselamatan Kerja

Iklim keselamatan kerja didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan (Schneider, 1990, dalam Kartika

dan Stepanus, 2011: 208). Pada tahun 2006, *European Society for Quality in Health Care* mengadopsi pengertian dari iklim keselamatan sebagai suatu pola yang terintegrasi dari perilaku individu dan organisasi berdasarkan nilai dan kepercayaan yang secara berkelanjutan diteliti untuk meminimalkan bahaya pada keselamatan pasien. Iklim keselamatan ditujukan sebagai “ringkasan persepsi karyawan mengenai keselamatan di lingkungan pekerjaan”.

Menurut Turner (1989) dalam Kartika dan Stepanus (2011: 208), Iklim keselamatan dan kesehatan didefinisikan sebagai seperangkat persepsi dan sikap terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki bersama oleh para pekerja dan mempengaruhi perilaku mereka.

1. Tipe Iklim Keselamatan Kerja

Menurut Wetrum dan Adamski (1999) dalam Kartika dan Stepanus (2011: 208-209) berdasarkan tahapan pengembangannya, budaya kesehatan dan keselamatan kerja dapat dibedakan menjadi 3, yaitu:

a. Tipe Patologis

Pada tahapan ini suatu organisasi belum memiliki program keselamatan dan kesehatan kerja. Kegiatan unit kerja bersifat reaktif, yaitu dilakukan setelah terjadinya suatu kecelakaan. Program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada hanya menangani insiden (kebakaran, kecelakaan dan cedera). Sikap kritis pekerja dalam aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja cenderung dimusuhi. Akibatnya insiden keselamatan dan kesehatan kerja cenderung ditutup-tutupi. *Top*

Management memandang penyebab masalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah karena kesalahan, kelalaian atau kurang trampilnya pekerja.

b. Tipe Kalkulatif

Pada tahapan ini masalah keselamatan dan kesehatan kerja ditanggapi secara serius, program keselamatan dan kesehatan kerja disusun berdasarkan kalkulasi profesional (berdasarkan acuan teoritis/peraturan perundang-undangan). Teknik kuantitatif *risk assessment* dan analisa *cost benefit* digunakan sebagai bahan pertimbangan sasaran keselamatan dan sebagai alat ukur dari efektivitas program keselamatan dan kesehatan kerja. Pendekatannya bersifat birokratis, sehingga tugas dan tanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja dibagi berdasarkan struktur organisasi dan diformalkan dalam bentuk peraturan keselamatan dan kesehatan kerja serta prosedur keselamatan. Metode yang digunakan pada umumnya bersifat *problem solving*. Insiden ditinjau sebagai kasus dan pelakunya disidangkan berdasarkan tata tertib dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.

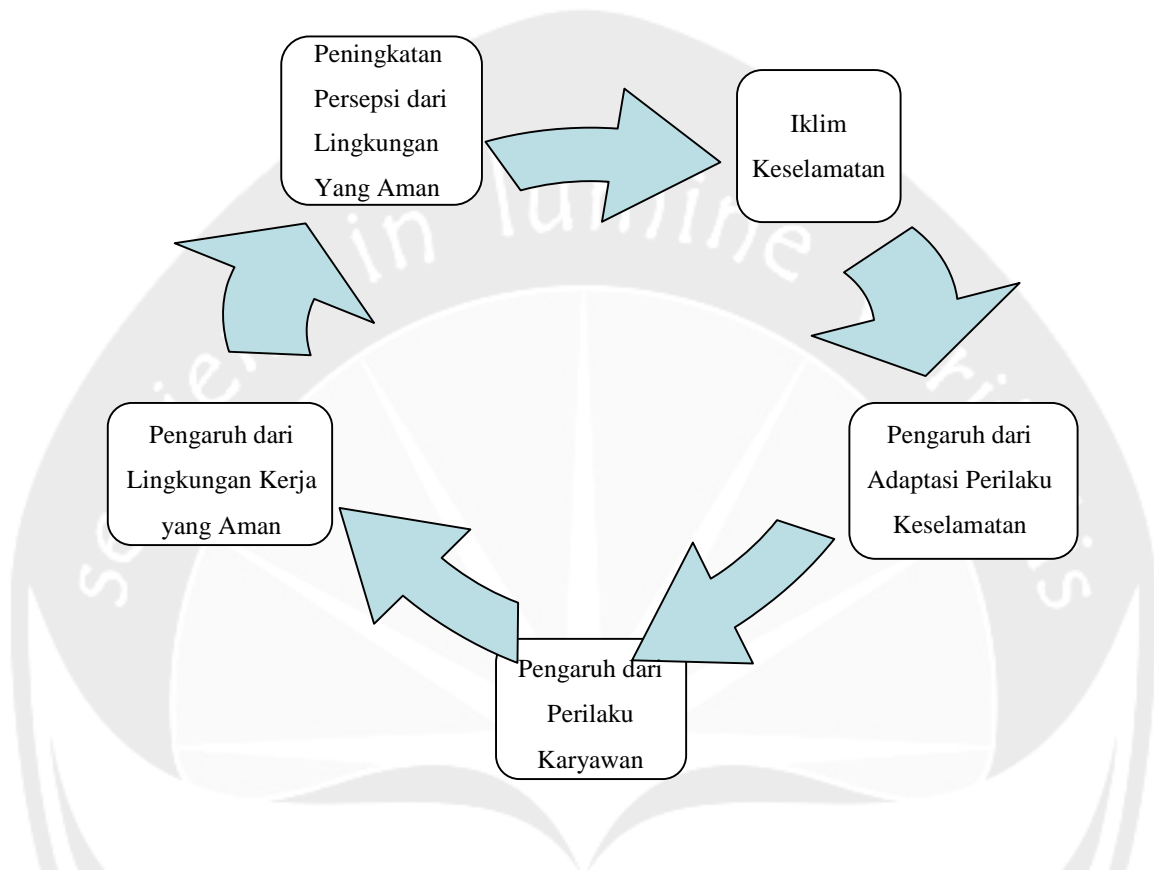
c. Tipe Generatif

Pada tahap ini keyakinan terhadap pentingnya nilai keselamatan kerja sangat dipahami oleh karyawan, baik dari sisi individual maupun tujuan organisasi. Insiden ditinjau berdasarkan proses, dengan cara mengevaluasi penyebabnya agar tidak terulang kembali. Pendekatan keselamatan dan kesehatan kerja bersifat proaktif, dengan parameter kinerja keselamatan dan kesehatan kerja berupa *safe work practices*.

2. Pengukuran Iklim Keselamatan Kerja

Menurut Gershon *et al.* (2000) dalam Kartika dan Stepanus (2011: 209-210), dimensi dari iklim keselamatan kerja ditujukan kepada “rangkuman dari persepsi yang dimiliki karyawan mengenai lingkungan tempat kerja”. Persepsi karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan adalah hal yang penting karena organisasi dengan iklim keselamatan yang kuat, secara konsisten melaporkan hanya beberapa kecelakaan kerja dibandingkan dengan organisasi yang memiliki iklim keselamatan dan kesehatan yang lemah.

Organisasi dengan iklim keselamatan yang kuat tidak saja memiliki tempat bekerja yang dibangun dengan baik dan program keselamatan kerja yang baik, tetapi juga karena program yang ada telah memberikan semacam “arahan” kepada karyawan tentang komitmen manajemen untuk keselamatan kerja. Jika organisasi serius mengenai kepatuhan pada praktek ditempat kerja, maka karyawan akan mengikuti (Gambar 2). Dengan kata lain, lingkungan kerja yang aman mendukung dan memperkuat perilaku aman individu, dan lebih jauhnya mempengaruhi perilaku karyawan yang lainnya. Saat perilaku aman diadopsi dalam sebuah organisasi, akan meningkatkan tekanannya dan “membawa” serta karyawan *non compliers*.



Sumber: Gershon *et al.* (2000) dalam Kartika dan Stepanus (2011: 209).

Gambar 2: Skema Pengaruh dari Iklim Keselamatan Kerja

Terdapat 6 poin utama dalam pengukuran iklim keselamatan kerja menurut Gershon *et al.* (2000) dalam Kartika dan Stepanus (2011: 210), yaitu:

a. Dukungan Manajemen

Dukungan nyata manajemen dalam program keselamatan yang sedang berjalan

b. Tingkat Absensi Hambatan Kerja

Tingkat absensi yang tinggi akan menyulitkan penerapan pelatihan kerja secara aman.

c. Alat Pelindung Diri (APD) dan Kontrol Peralatan

Ketersediaan alat pelindung diri yang aman dan kontrol terhadap peralatan kerja.

d. Minim Konflik/Komunikasi yang Baik

Meminimalkan adanya konflik dengan membangun komunikasi yang efektif diantara sesama rekan kerja.

e. Umpan Balik/Pelatihan

Frekuensi dan umpan balik karyawan/pekerja dari pelatihan keselamatan yang diberikan koordinator kepada karyawan/pekerja.

f. Kebersihan dan Keteraturan Ruang Kerja

Kebersihan dan keteraturan tempat karyawan/pekerja bekerja, pengaturan tata dan letak peralatan yang dibutuhkan. Selain itu kebersihan meliputi persediaan air, kondisi ruangan pekerjaan.

C. Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai

dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Menurut Wexley & Yukl (1977, dalam As'ad, 1998:104) yang disebut kepuasan kerja ialah "*is the way an employee feels about his/her job*". Ini berarti kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaan". Ada yang memberi batasan sebagai "*positive emotional state*".

Tiffin (1958, dalam As'ad, 1998: 104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kemudian Blum (1956, dalam As'ad, 1998: 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Dari definisi-definisi kepuasan kerja diatas sebenarnya definisi yang sederhana dan operasional menurut As'ad (1998: 104) mengenai kepuasan kerja adalah "*perasaan seseorang terhadap pekerjaan*". Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu (*individual differences*) maupun situasi lingkungan pekerjaan. Di samping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

1. Faktor Kepuasan kerja

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar maka gaji atau upah ini tidak atau bukan faktor yang utama. Sesuai dengan tingkat motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow maka upah atau gaji termasuk pada kebutuhan dasar (As'ad, 1998: 111).

Harold E. Burt (dalam As'ad, 1998: 112) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :
 - Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - Faktor fisik dan kondisi kerja
 - Hubungan sosial di antara karyawan
 - Sugesti dari teman sekerja
 - Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan :
 - Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - Umur orang sewaktu bekerja
 - Jenis kelamin

c. Faktor-faktor luar (eksternal), yang berhubungan dengan :

- Keadaan keluarga karyawan
- Rekreasi
- Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya).

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Robbins (2008: 110), terdiri dari :

a. Kepuasan terhadap gaji/upah. Pengukuran kepuasan terhadap gaji atau upah terdiri dari:

- Gaji yang memadai untuk memenuhi tingkat kebutuhan hidup
- Gaji yang layak atau sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan
- Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
- Tunjangan yang diberikan pihak perusahaan

b. Kepuasan terhadap promosi di perusahaan. Pengukuran kepuasan terhadap promosi terdiri dari :

- Kebijakan promosi yang digunakan perusahaan
- Promosi dalam perusahaan dilakukan secara adil
- Promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja
- Kemajuan prestasi di perusahaan

c. Kepuasan terhadap teman kerja. Pengukuran kepuasan terhadap teman kerja terdiri dari :

- Dukungan dari rekan kerja
- Kepercayaan terhadap rekan kerja

- Merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja di perusahaan
- Rekan kerja yang bertanggung jawab

d. Kepuasan terhadap supervisi. Pengukuran kepuasan terhadap supervisi terdiri dari :

- Dukungan dari atasan
- Keyakinan atas kemampuan atasan
- Kesiediaan atasan untuk menerima masukan dari karyawan
- Perlakuan adil dari pihak manajemen perusahaan

e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pengukuran kepuasan terhadap pekerjaan terdiri dari:

- Senang dengan pekerjaan yang dilakukan
- Beban kerja yang ditanggung
- Menyukai pekerjaan/tidak ingin pindah pada pekerjaan yang lain
- Puas atas pekerjaan yang dilakukan

D. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik.

Menurut Tsai (2011: 2), suatu budaya organisasi yang kuat (*strong culture*) adalah sebuah sistem peraturan yang mengarahkan orang-orang di dalamnya untuk bersikap dan bertindak. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat memiliki nilai-nilai dan *codes of conduct* bagi para karyawannya, yang dapat membantu mereka dalam mencapai dan menyelesaikan misi dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Penghargaan dan pengakuan kerja (*work recognition*) dan kepuasan kerja dapat dicapai ketika karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya oleh organisasi.

Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang dan disepakati serta dijalankan oleh para anggotanya. Semakin banyak anggota organisasi menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan (Robbins dan Coulter, 2012: 80-81).

Karyawan atau pekerja yang terlibat dalam perilaku aman (*safe behaviors*) dan mendukung perilaku kerja aman, lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif akan berpengaruh pada kepuasan dan komitmen karyawan. Organisasi yang berkomitmen pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Owens, 2011: 23).

Iklim keselamatan kerja yang positif, dimana karyawan memandang bahwa keselamatan kerja menjadi prioritas dan komitmen organisasi, besar kemungkinan akan meningkatkan komitmen dan kepuasan terhadap organisasi, sehingga

mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja (Clarke, 2010: 558). Pada penelitian M'Lynda Owens (2011: 1-89) yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit, dinyatakan bahwa iklim keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

E. Penelitian Terdahulu

Topik penelitian mengenai budaya organisasi, iklim keselamatan kerja, dan kepuasan kerja sudah pernah dilakukan pada penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian terdahulu ini relevan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Oleh karena itu peneliti melakukan kajian pustaka terhadap penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Untuk memudahkan bagian ini, peneliti merangkum penelitian terdahulu dalam sajian tabel berikut ini: (Pada halaman selanjutnya)

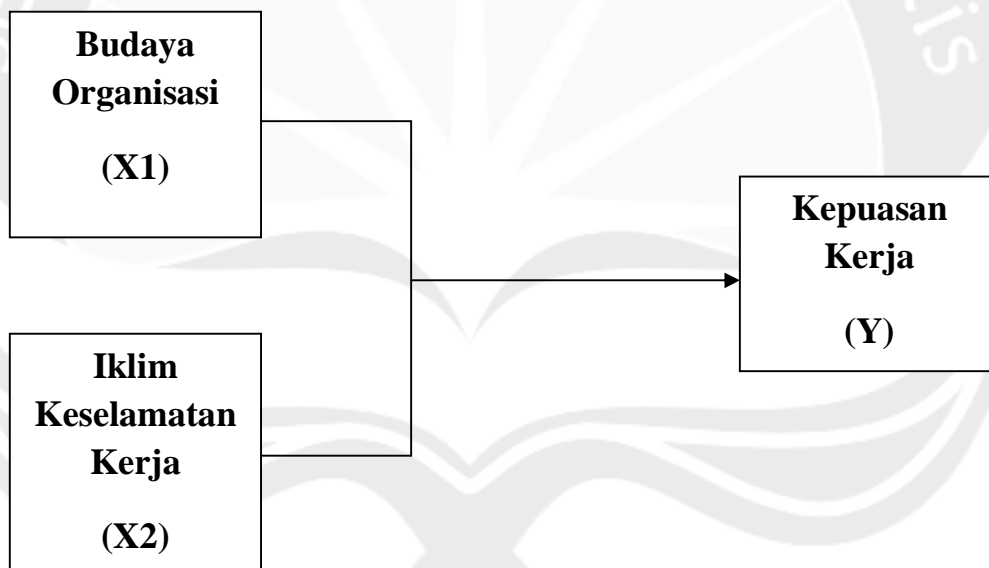
Tabel 1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Objek yang diteliti	Hasil Penelitian
1	Yafang Tsai (2011)	<i>Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction</i>	Pada hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada 2 Rumah Sakit di Taiwan
2	Sabri <i>et al.</i> (2011)	<i>Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore</i>	Pada hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi yang berkaitan dengan pemimpin dan budaya organisasi yang berkaitan dengan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Huang <i>et al.</i> (2014)	<i>The impact of safety climate beyond safety outcomes: job satisfaction, employee engagement and objective turnover rate</i>	Pada hasil penelitian ditemukan pengaruh positif persepsi iklim keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, <i>employee engagement</i> , dan menurunkan tingkat <i>turnover</i> karyawan
4	M'Lynda Owens (2011)	<i>The Effect of Safety Climate, Teamwork and Sustainable Motivation On Nurse Job Satisfaction and Intent To Stay</i>	Pada hasil penelitian ditemukan pengaruh iklim keselamatan kerja serta kerja sama dalam tim terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit.

Sumber: Data Sekunder (Penelitian)

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Teori tersebut mengalir secara logis dari dokumentasi penelitian sebelumnya dalam bidang masalah (Sekaran, 2006: 114). Dalam penelitian ini disusun kerangka penelitian pengaruh budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, seperti berikut:



Gambar 3: Kerangka Penelitian

Sumber: M'Lynda Owens (2011) dan Yafang Tsai (2011)

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pikir penelitian serta di dukung penelitian terdahulu yang telah dijelaskan pada bagian tinjauan pustaka, hipotesis pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik.

Menurut Tsai (2011: 2), suatu budaya organisasi yang kuat (*strong culture*) adalah sebuah sistem peraturan yang mengarahkan orang-orang di dalamnya untuk bersikap dan bertindak. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat memiliki nilai-nilai dan *codes of conduct* bagi para karyawannya, yang dapat membantu mereka dalam mencapai dan menyelesaikan misi dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Penghargaan dan pengakuan kerja (*work recognition*) dan kepuasan kerja dapat dicapai ketika karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya oleh organisasi.

Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang dan disepakati serta dijalankan oleh para anggotanya. Semakin banyak anggota organisasi menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat

akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan (Robbins dan Coulter, 2012: 80-81). Pada penelitian yang dilakukan Yafang Tsai (2011) dan Sabri *et al.* (2011), menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

Karyawan atau pekerja yang terlibat dalam perilaku aman (*safe behaviors*) dan mendukung perilaku kerja aman, lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif akan berpengaruh pada kepuasan dan komitmen karyawan. Organisasi yang berkomitmen pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Owens, 2011: 23).

Iklim keselamatan kerja yang positif, dimana karyawan memandang bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas dan komitmen organisasi, besar kemungkinan akan meningkatkan komitmen dan kepuasan terhadap organisasi, sehingga mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja (Clarke, 2010: 558). Pada penelitian M'Lynda Owens (2011: 1-89) yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit, dinyatakan bahwa iklim keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Huang *et al.* (2014) dan

M'Lynda Owens (2011), menjelaskan bahwa iklim keselamatan kerja (*safety climate*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Iklim keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

