

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Jaminan Sosial

2.1.1 Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah intervensi melembaga yang dirancang oleh pemerintah maupun sektor swasta untuk melindungi masyarakat dari berbagai resiko yang timbul dari dirinya (kecelakaan, sakit, meninggal dunia), maupun dari lingkungan (PHK, bencana alam, bencana sosial) (Edi, 2013. p.59).

Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja pada dasarnya adalah suatu program yang diadakan oleh pemerintah dan bertujuan untuk membantu pekerja dan pengusaha. Bagi pekerja, program jaminan sosial sangat membantu dalam hal memberikan perlindungan dasar bagi pekerja untuk mengatasi risiko-risiko yang timbul di dalam dan karena hubungan kerja. Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja merupakan hal yang menjadi perlindungan, khususnya bagi kaum pekerja disuatu perusahaan (Edi, 2013. p.59).

Secara konseptual jaminan sosial terdiri dari bantuan sosial (*social assistance*) atau asuransi sosial (*social insurance*). Sistem jaminan sosial adalah mekanisme yang mendukung kegiatan ini, mulai dari pengurangan kerentanan bersama, hingga distribusi keuntungan langsung pada pihak-pihak yang terlibat secara politis dalam pengelolaannya. Dari segi pengelolaan dana dan perhitungan manfaat, sistem jaminan sosial bisa berbentuk tabungan wajib atau bisa berbentuk asuransi sosial (Dinna, 2012. p.27).

2.1.2 Indikator Jaminan Sosial

Pada dasarnya, hakikat dari sebuah pertanggungan adalah janji perlindungan yang diberikan kepada para tertanggung atau masyarakat luas. Konkretnya, tujuan utama dari jaminan pertanggungan yaitu pembayaran ganti rugi dengan metode indemnitas yang disusun dalam dokumen atau polis asuransi antara tertanggung dengan pihak penanggung hal ini ditegaskan dalam pasal 246 kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) Desmadi, (2015, p.89).

Menurut Desmadi (2015, p.89) indikatorjaminan sosial yang diatur dalam Undang-Undang tersebut adalah :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja meliputi biaya pengangkutan, pengobatan, perawatan rumah sakit, tunjangan ganti rugi, dan biaya penguburan yang menjadi hak buruh yang tertimpa kecelakaan kerja. Akan tetapi tidak semua jenis kecelakaan dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja.

b. Jaminan Hari Tua

Bentuk tabungan wajib yang mempunyai tujuan untuk memberikan bekal uang pada hari tua dan pembayaran kembalinya hanya dapat dilakukan apabila pekerja/buruh berhenti bekerja karena telah mencapai usia 55 tahun, atau meninggal dunia, atau cacat tetap total sehingga tidak berpenghasilan.⁵² Besarnya iuran ditetapkan 5,7% dari upah. Perusahaan menanggung 3,7% dan sisanya 2%.

c. Jaminan Kematian

Jaminan kematian dibayarkan kepada keluarga pekerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun, bukan karena kecelakaan kerja. Iuran JKM per bulan sebesar 0,3% dari upah, dan sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan. Kematian muda atau kematian dini/premature pada umumnya menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Jaminan kematian yang diberikan meliputi:

- 1) Biaya pemakaman
- 2) Santunan berupa uang

d. Jaminan Pelayanan Kesehatan

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah upaya penganggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan. Yang berhak memperoleh pemeliharaan jaminan kesehatan ialah tenaga kerja, suami atau istri dan anak. Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi :

- 1) Rawat jalan tingkat pertama, yaitu semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang dilakukan dipelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama.
- 2) Rawat jalan tingkat lanjutan, yaitu semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan (lanjutan) dari pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama.
- 3) Rawat inap, yaitu pemeliharaan kesehatan rumah sakit di mana penderita tinggal/mondok sedikitnya satu hari berdasarkan rujukan dari pelaksana pelayanan kesehatan atau rumah sakit pelaksana pelayanan kesehatan lain.
- 4) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan, termasuk pertolongan persalinan tidak normal dan atau gugur kandungan.
- 5) Penunjang diagnostic, yaitu semua pemeriksaan dalam rangka diagnosis yang dipandang perlu oleh pelaksana pengobatan lanjutan dan dilaksanakan dibagian diagnostic, rumah sakit atau di fasilitas khusus, yang meliputi: pemeriksaan laboratorium, pemeriksaan radiologi, dan pemeriksaan penunjang diagnosis lain.
- 6) Pelayanan khusus, maksudnya adalah pemeliharaan kesehatan yang memerlukan perawatan khusus bagi penyakit tertentu serta pemberian alat-alat organ tubuh mata, prothese gigi, alat bantu dengar, prothese anggota gerak, dan prothese mata

- 7) Pelayanan gawat darurat, yang dimaksud dengan keadaan darurat adalah suatu keadaan yang memerlukan pemeriksaan medis dengan segera, yang apabila tidak dilakukan akan menyebabkan hal fatal bagi penderita.

2.2 Komunikasi Langsung

2.2.1 Pengertian Komunikasi Langsung

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misal konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Mengingat yang bekerjasama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Komunikasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu semakin baik proses komunikasi yang dilakukan akan membuat kepuasan kerja semakin meningkat (Mustika, 2013, p.23).

Komunikasi langsung adalah interaksi tatap muka antardua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima dapat menanggapi secara langsung pula (Suranto, 2011. p. 3).

Salah satu ciri yang menandai telah terjadinya proses komunikasi interpersonal adalah adanya interaksi. Interaksi adalah suatu tindakan yang berbalas, dengan kata lain adalah suatu hubungan yang saling mempengaruhi. Dalam hal ini telah terjadi interaksi antara komunikator (pengirim) dan komunikan (penerima) informasi, sedangkan objek yang ditransaksikan berupa pesan atau informasi (Suranto, 2011. p. 5).

2.2.2 Tujuan Komunikasi Langsung

Menurut Suranto (2011, p.7) Tujuan Komunikasi langsung diantaranya adalah :

- a. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain
- b. Menemukan diri sendiri
- c. Menemukan dunia luar
- d. Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis
- e. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku
- f. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi
- g. Memberikan bantuan atau konseling
- h. Mencari kesenangan atau menghabiskan waktu

2.2.3. Indikator Komunikasi Langsung

Menurut Nia (2013, p.7) adapun indikator- indikator komunikasi langsung antara lain adalah :

- a. Keterbukaan (*Openens*)
Yaitu kemauan dalam menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menghadapi hubungan antarpribadi. Keterbukaan adalah pengungkapan reaksi atau tanggapan terhadap situasi yang sedang dihadapi serta memberikan informasi tetntang masalalu yang relevan untuk memberikan tanggapan dimasa kini tersebut.
- b. Empati (*Emphaty*)
Yaitu merasakan apa yang dirasakan orang lain. Komunikasi antarpribadi akan bersifat kondusif jika komunikator menunjukkan empati pada komunikan.
- c. Dukungan (*Supportiveness*)
Situasi yang terbuka dalam mendukung komunikasi yang berlangsung efektif seperti yang telah disampaikan oleh Sugiyono bahwa dalam komunikasi antarpribadi perlu adanya suasana yang mendukung atau memotiasi, lebih-lebih dari komunikator.
- d. Rasa Positif (*Positiveness*)

Seseorang harus memiliki rasa dan sikap positif dari dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan menciptakan suasana kondusif untuk berinteraksi.

e. Kesetaraan dan kesamaan (*Equality*)

Yaitu pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu untuk disumbangkan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan menyeluruh tentang pekerjaan atau yang berhubungan dengan tingkah laku mengenai aspek berbeda atau dari segi pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016, p.202). Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Rivai dan Sagala (2013, p.856) kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama (Robbins, 2015. p.170).

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai

terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Priansa, 2014. p.291).

Menurut Edy Sutrisno (2014, p.73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang sangat tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2016, p.202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki sikap kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang menjalankan, apabila apa yang dikerjakan telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan (Robbins, 2015. p.180),

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja hasil kerja dan kerja itu sendiri.

1.3.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013, p.856), ada beberapa teori kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

a. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan,

tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

d. Teori Kesetaraan (*Equity Model Theory*)

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawler yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu pada dasarnya ada tiga tingkatan karyawan, yaitu:

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan.

2. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ke tempat lain.
3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

e. Teori Keinginan Relatif (*Relative Deprivation Theory*)

Sementara itu, sesuai dengan teori keinginan relatif atau *Relative Deprivation Theory*, ada enam keputusan penting menyangkut kepuasan dengan pembayaran menurut teori ini adalah perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan, perbedaan antara pengeluaran dengan penerimaan, ekspektasi untuk menerima pembayaran lebih, ekspektasi yang rendah terhadap masa depan, perasaan untuk memperoleh lebih dari yang diinginkan dan perasaan secara personal tidak bertanggung jawab terhadap hasil yang buruk.

f. Teori *Motivator-Hygiene* (M-H)

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori *motivator-hygiene* (M-H) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori M-H sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Namun penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan turnover SDM serta antara kepuasan kerja dan komitmen SDM. Pada intinya, teori M-H justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa tinggi macam strategi golden handcuff karena balas jasa tinggi hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja (balas jasa hanyalah faktor hygiene, bukan motivator). Untuk mendatangkan kepuasan kerja, Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan job enrichment, yaitu suatu upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar. Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas, dan kendaraan

kerja. Konteks “puas” dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila dia mengalami hal-hal berikut:

1. Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu memiliki target pribadi.
2. Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
3. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu. Apakah kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu menurut Robbins (2015. p.181-182):

a. Gaji

Gaji adalah aspek yang mengukur kekuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang di terima dan ada nya ke naikan gaji dan sewaktu bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan pada karyawannya yang di nyatakan dalam suatu kontak kerja.

b. Promosi

Promosi adalah aspek yang mengukur sejauh mana kekuasaan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi.

c. Pengawasan

Pengawasan adalah aspek yang mengukur kekuasaan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka berkerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberikan pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), dari pada kerja dengan atasan yang bersifat acuh dan acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

d. Keuntungan

Keuntungan adalah aspek yang sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang di terima dari perusahaan. Tunjangan tambahan di berikan ke pada karyawan secara adil dan sebanding.

e. Penghargaan

Penghargaan adalah aspek yang mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang di berikan berdasarkan hasil kerja

f. Prosedur Operasional

Prosedur Operasional adalah aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.

g. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah aspek yang mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

h. Sifat Pekerjaan

Sifat Pekerjaan adalah aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri . Beberapa literatur telah mendfiikan cirri cirri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain: Kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukan diri, meningkatkan pengetahuan , tanggung jawab, otomoni, kompleksitas kerja dan sejauh mana sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan degan hati nurani.

i. Komunikasi

Komunikasi adalah aspek yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. dengan komunikasi yang lancer, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015. p.120) yaitu:

a. Faktor pegawai

yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalam kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan

yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

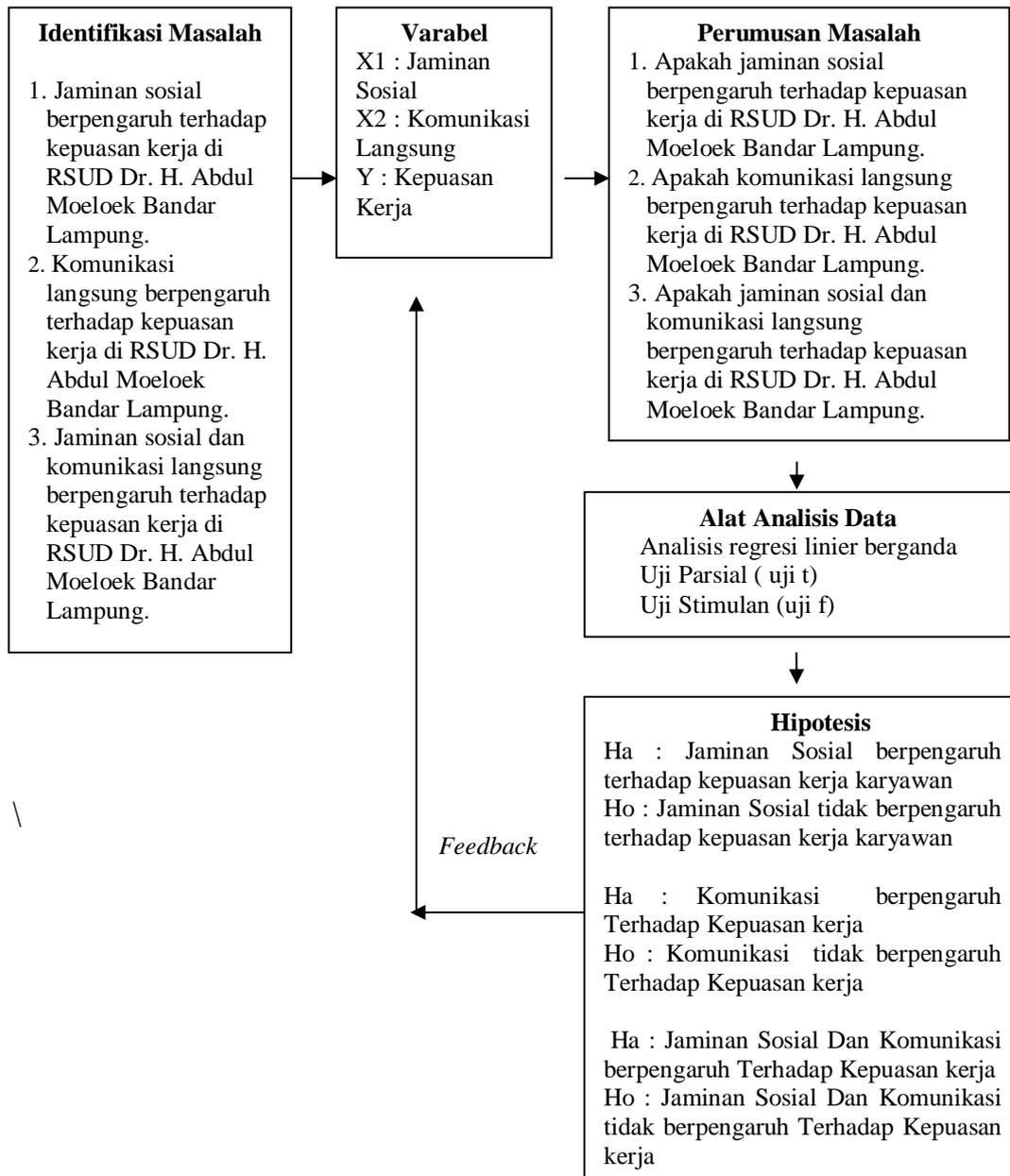
No	Peneliti	Judul	Perbedaan/ Persamaan	Hasil
1	Aulia Putri dan Stefanus Rumangkit (2017)	Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung	Adapun Perbedaan dari jurnal ini adalah: Ketidakamanan Kerja, motivasi kerja dan Turnover Intention Adapun Persamaan dari jurnal ini adalah: Kepuasan Kerja	Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.
2	Abigail christykawuri, indyta budiman Endang, siti astuti (2018)	Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi Dan kinerja karyawan	Adapun Perbedaan dari jurnal ini adalah : Motivasi dan Kinerja Karyawan Adapun Persamaan dari jurnal ini adalah : Jaminan Sosial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja(X) berpengaruh Langsung terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal Ini dibuktikan dengan besar koefisien path Sebesar 0,576 dengan nilai probabilitas $t < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan.
3	Andini Nur Bahri (2018)	Peran komunikasi langsung (antar pribadi) pada lingkungan kerja	Adapun Perbedaan dari jurnal ini adalah : lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukan bahwa Komunikasi antar pribadi memiliki peran yang

		dalam perspektif islam	Adapun Persamaan dari jurnal ini adalah : komunikasi langsung (antar pribadi)	sangat penting dalam lingkungan kerja. Setiap anggota dalam organisasi akan dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai target kerja jika komunikasi antarpribadi terjalin dengan efektif.
4	Nimas ayu aulia pitasari, mirwan surya perdhana (2018)	Kepuasan kerja karyawan : studi literatur	Adapun Persamaan dari jurnal ini adalah : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kepuasan kerja karyawan adalah: Isi pekerjaan, Manajemen, Lingkungan kerja, Kompensasi, Promosi kerja dan Pelatihan kerja
5	Nurfrida Pratomo Putri, Ayun Sriatmi, Eka Yunila Fatmasari (2017)	Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan kerja perawat rawat inap Rumah sakit umum daerah tugurejo semarang	Adapun Persamaan dari jurnal ini adalah :Kepuasan Kerja	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Persentase kelompok responden yang memiliki kepuasan kerja yang baik 53,8%. Persentase tersebut berbeda dibandingkan dengan kelompok responden yang memiliki kepuasan kerja kurang baik yaitu sebesar 46,3%.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

- a. Ha : Jaminan Sosial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Ho : Jaminan Sosial Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- b. Ha : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
Ho : Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
- c. Ha : Jaminan Sosial Dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
Ho : Jaminan Sosial Dan Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
- d. Keterkaitan Antara Variabel Independen Dan Dependen
Menurut Sugiyono (2015.96) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen menurut Sugiyono (2015.97) adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Untuk menganalisis keterkaitan variabel independen (X) yang terdiri dari variabel Pengaruh Jaminan Sosial Dan Komunikasi Langsung terhadap variabel dependen (Y) yaitu Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan, maka dalam penelitian ini menurut Machfoedz (2007.29) memaparkan bahwa ada tiga jenis hubungan/keterkaitan antara variabel independen dan dependen adalah:

- a. Hubungan Asimetris
Hubungan asimetris antar variabel penelitian adalah hubungan antara satu variabel dengan beberapa variabel bebas atau variabel terikat.
- b. Hubungan Simetris

Hubungan variabel simetris adalah hubungan yang terjadi antara dua variabel, namun dipengaruhi oleh variabel variabel yang lain. Dapat dikatakan bahwa salah satu variabel tidak terpengaruh oleh variabel yang lain.

c. Hubungan Timbal Balik

Hubungan variabel timbal balik adalah hubungan yang terjadi ketika salah satu variabel mempengaruhi variabel lainnya dan sebaliknya.

-