

ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN SOTO BANG AMAT BANJARMASIN

ABSTRAK

Fadli Husaini¹, Hairul², Noorlaily Maulida³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NPM 17310118

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN 1119027801

Email : fadli.astm@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Tingkat kepuasan Kerja Karyawan Soto Bang Amat Banjarmasin, (2) bagaimanakah upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pada Rumah Makan Soto Banag Amat Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan merupakan penelitian kuisioner/angket. Populasi pada penelitian seluruh karyawan Rumah Makan Soto Bang Amat Banjarmasin dan sebesar 37 responden dengan analisis data likert 4 opsi.

Hasil penelitian menunjukkan 1) faktor psikologis mendapatkan hasil 71,84% disimpulkan (puas), 2) faktor sosial mendapatkan hasil 79.94 % disimpulakn (sanagat puas), 3) faktor fisik mendapatkan hasil 74.99 % disimpulkan (sangat puas), faktor finansial mendapatkan hasil 73.08 % disimpulkan (puas). Dan untuk peningkatan kepuasan kerja yaitu lebih bagaimana upaya tempat usaha dalam mengupayakan kepuasan itu timbul dari karyawan yang meliputi motivasi, bonus, lingkungan kerja, masukan dari karyawan, tekanan kerja, dan refreasing karyawan.

Kata kunci : kepuasan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

he study aims to test (1) employee satisfaction levels, (2) how deep efforts are Increasing employee satisfaction.

The design of this study is a quantitative descriptive study and is a comprehensive study of the population The restaurant staff at the restaurant soto bang is as much as 37 respondents With a data analysis of four options.

Research shows 1) psychological factors get results 71.84 % % concluded (satisfied), 2) social factors get an 79.94 % decided (sangated), 3) the physical result is 74.99 % deduced (highly satisfied) the financial factor gets 73.08 % results (satisfied). And for increased public satisfaction, the more the place effort in the pursuit of satisfaction comes from employees who include bonus motyations. The work environment, input from employees, the core pressure and the employee chorus.

Key words: *job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Pada saat ini Keberadaan rumah makan di setiap daerah memiliki ciri khas masing masing setiap daerah dan memiliki keunikannya sendiri dari resep turun temurun dari makanan yang berkuah, goreng, dan lain lain. kemajuan usaha kuliner semakin hari semakin berkembang walaupun melalui kemajuan yang signifikan pelaku usaha rumah makan tetap mempertahankan resep dan kualitas makanan itu sendiri. Salah satu keberhasilan pelaku usaha rumah makan yaitu tetap konsisten dari segi pelayanan, kepuasan, konsisten tanpa merubah dari ciri khas makanan itu sendiri. Untuk memenuhi semua itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Menurut Drs. Malayu S.P (2014:18).MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang atau jasa yang dihasilkan. MSDM sudah ada sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. MSDM ini pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri.

Para ahli pada abad ke-20 mengembangkan MSDM menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM yang berkualitas dibutuhkan karyawan yang mumpuni dalam bidangnya.

Sedangkan karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Malayu P. Hasibuan (2012:12) Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan di bedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

1. Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
2. Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan perlu di perhatikan untuk kelancaran suatu organisasi. pentingnya kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh karena dalam pekerjaan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Selain itu ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi.

Menurut Stave M. Jex (2002:302) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya.

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Kepuasan kerja sangat memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Kepuasan akan mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila kepuasan terpenuhi maka secara otomatis kinerja akan meningkat secara sendirinya.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang di tujukan oleh para karyawa. Strategi apapun yang dipilih oleh organisasi dalam menjalankan bisnisnya, terutama apabila strategi yang dipilih adalah deferensiasi atau bisnis bidang jasa, maka unsur karyawan memiliki posisi yang sentral, mereka menjadi penentu keberhasilan bisnis yang di jalankan.

Dari penjelasan tersebut penulis tertarik ingin meneliti apakah kepuasan kerja karyawan tersebut sudah terpenuhi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam bentuk skripsi dengan judul sebagai berikut: ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN SOTO BANG AMAT BANJARMASIN.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini masuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analisis yaitu mencoba mengkaji fenomena yang ada lalu kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan. Metode penelitian ini digunakan ialah metode observasi, kuesioner, dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang disebar sebanyak 43 kuisisioner, data yang dikembalikan sebanyak 37 kuisisioner, ada sekitar 6 yang tidak terisi. Dengan ini perhitungan kepuasan kerja pada soto bang amat Banjarmasin menggunakan skala likert 4 opsi pilihan.data yang dihitung menggunakan skala likert itu sendiri yaitu ;

Tabel 4.6
Faktor Psikologis

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS	Total	%
1	Pekerjaan yang saya lakukan di rumah makan sesuai minat saya	64	48	8	1	121	81.75
2	Pekerjaan yang saya lakukan menambah keterampilan kerja saya	76	45	6	0	127	85.81
3	Saya acuh tak acuh dengan pekerjaan saya	16	9	32	14	71	47,97
Total Jumlah Responden						37	

Sumber : pengolahan data tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas pada faktor Psikologis mempunyai tiga pertanyaan, yang mana pada :

- poin 1 : Hasilnya adalah 81.75 % kesimpulannya yaitu (sangat puas) yang mana karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan mintanya.
- poin 2 : Mendapatkan hasil 85.81 % kesimpulannya yaitu (sangat puas) pada pekerjaan yang dilakukan secara tidak langsung menambah keterampilan karyawan itu sendiri.
- poin 3 : Mendapatkan hasil 47.97 % kesimpulannya (tidak puas) dikarenakan karyawan rata rata tidak acuh dengan pekerjaannya, walaupun ada sebagian yang agak kurang dalam pekerjaannya, dapat dilihat di table ada sebagian yang menjawab setuju dan sangat setuju.

Total persentase kepuasan pada faktor Psikologis yang mana keseluruhan hasil per item di bagi banyaknya item yaitu : 71,84 % disimpulkan (puas) pada faktor psikologis.

Tabel 4.7
Faktor Sosial

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS	Total	%
1	Rekan kerja di rumah makan mendukung kinerja saya	40	75	2	1	118	79,72

2	Saya merasa senang karena rekan kerja memotivasi kemajuan karir saya	40	66	8	1	115	77,70
3	Saya menikmati kebersamaan dengan rekan kerja saya	40	75	4	0	119	80,40
4	Pimpinan memberikan dukungan terhadap kinerja saya	56	60	4	1	121	81,75
5	Rumah makan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan	56	51	4	3	114	77,02
6	Sanksi yang diberikan keringanan karyawan	28	51	26	0	105	70,94
7	Pengawasan dirumah makan cukup baik	40	66	6	2	114	77,02
8	Pembagian dan pengorganisasian sudah cukup baik	36	54	16	2	108	72,97
9	Peraturan dirumah makan sudah cukup baik	40	63	10	1	114	77,02
10	Saya lebih senang jika sewaktu waktu rumah makan mengadakan kegiatan refresing antar karyawan	112	24	0	1	147	92,56
11	Pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya	92	33	6	1	132	89,18
12	Saya merasa puas saat pimpinan menegur karyawan tidak disiplin	72	45	4	2	123	83,10
Total Jumlah Responden						37	

Sumber : pengolahan data tahun 2021
Pada faktor Sosial memiliki 12 item pertanyaan, pada tabel diatas menunjukan :

- Poin 1 : Mendapatkanj hasil 79.72 % disimpulkan (sangat puas) yang mana pekerjaan karyawan mendapat dukungan dari rekan kerjanya.
- Poin 2 : Mendapatkan hasil 77.70 % disimpulkan (sangat puas) pada sesama rekan kerja saling memotivasi.
- Poin 3 : Mendapatkan hasil 80.40 % disimpulakan (sangat puas) adanya rasa kebersamaan yang baik antar karyawan.
- Poin 4 : Mendapatkan hasil 81.75 % disimpulkan (sangat puas) dukungan dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan soto bang amat Banjarmasin.
- Poin 5 : Mendapatkan hasil 77.02 % disimpulkan (sangat puas) sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran di Rumah Makan Soto Bang Amat cukup banyak menyetujuinya.
- Poin 6 : Mendapatkan hasil 70.94 % disimpulkan (puas) karena adapun pelanggaran yang dilakukan pegawai masih diberikan teguran atau keringanan.
- point 7 : Mendapatkan hasil 77.02 % disimpulkan (sangat puas) untuk pengawasan cukup baik untuk di rumah makan soto bang amat banjarrmasin.
- Poin 8 : Mendapatkan hasil 72.97 % disimpulkan (puas) untuk pembagian dan pengorganisasian sudah baik.
- Poin 9 : Mendapatkan hasil 77.02 % disimpulkan (sangat puas) peraturan di rumah makan cukup memadai.
- Poin 10 :Mendapatkan hasil 92.56 % disimpulkan (sangat puas) refreasing menjadi hasil yang sangat tinggi untuk kepuasan karena kebijakan rumah makan soto bang amat sesekali mengadakan refreasing untuk karyawannya yang menjadikan prasaan puas bagi karyawan tersebut.
- Poin 11: Mendapatkan hasil 89.18 % disimpulkan (sangat puas) adanya jalinan hubungan yang baik antar karyawan dengan atasan.
- Poin 12: Mendapatkan hasil 83.10 % disimpulkan (sangat puas) yang mana karyawan tidak keberatan saat pimpinan menegur bagi karyawan yang tidak disiplin.

Total persentase keseluruhan kepuasan pada faktor Soisal yang mana keseluruhan hasil per item di bagi banyaknya item yaitu : 79,94 % yang artinya (sangat puas).

Tabel 4.8
Faktor Fisik

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS	total	%
1	Saya merasa nyaman bekerja diruangan karena fasilitas ruangan kerja yang lengkap	32	63	12	2	109	73,64
2	Fasilitas yang disediakan rumah	32	69	6	3	110	74,32

	makan mempermudah pekerjaan saya						
3	Temperature udara diruangan kerja apakah mendukung	20	57	14	6	97	65,54
4	Rumah makan cukup memperhatikan keselamatan kerja karyawannya	48	63	8	0	119	80,40
5	Rumah makan bertanggung jawab atas keselamatan kerja karyawannya	56	54	10	0	120	81,40
Total Jumlah Responden						37	

Sumber : soto bang amat 2021

Pada faktor fisik memiliki 5 item pertanyaan yaitu :

- Poin 1 : Mendapatkan hasil 73.6 % disimpulkan (puas) untuk fasilitas kerja yang disediakan sdh cukup lengkap.
- Poin 2 : Mendapatkan hasil 74.3 % disimpulkan (puas) karyawan dipermudah dengan fasilitas yang baik dalam mempermudah pekerjaan masing-masing karyawan.
- Poin 3 : Mendapatkan hasil 65.5 % disimpulkan (puas) dikarenakan temperatur ruangan yang terbuka dan dekat dengan pinggir sungai yang cukup nyaman..
- poin 4 : Mendapatkan hasil 80.4 % disimpulkan (sangat puas) untuk dirumah makan soto bang amat Banjarmasin sangat memperhatikan keselamatan para karyawannya.
- Poin 5 : Mendapatkan hasil 81.0 % disimpulkan (sangat puas) tidak hanya keselamatan tapi tanggung jawab atas keselamatan karyawan.

Total keseluruhan pada faktor fisik yang mana keseluruhan hasil per item di bagi banyaknya item yaitu : 74.99 % yang berarti (puas).

Tabel 4.9
Faktor Finansial

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS	Total	%
1	Rumah makan memberikan gaji sesuai kinerja saya	56	51	8	2	117	79,05
2	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya kerjakan	48	57	8	2	115	77,70

3	Tunjangan yang saya terima sesuai	32	66	10	2	110	74,32
4	Saya merasa senang bekerja lembur karena bonus yang saya terima	48	63	6	1	118	79,72
5	Pemberian bonus kerja dirumah makan mendukung kinerja saya	60	51	4	3	118	79,72
6	Jaminan atas pekerjaan saya kurang diperhatikan	8	18	32	13	71	47,97
Total Jumlah Responden						37	

Sumber ; Pengolahan Data Tahun 2021

Pada faktor finansial memiliki 6 item pertanyaan yaitu :

- Poin 1 : Mendapatkan hasil 79.05 % disimpulkan (sangat puas) gaji yang diberikan sudah sesuai.
- Poin 2 : Mendapatkan hasil 77.70 % disimpulkan (sanagat puas) gaji dan tanggung jawab pekerjaan sudah sesuai yang di berikan.
- poin 3 : Mendapatkan hasil 74.32 % disimpulkan (puas) tunjangan yang diberfikan kepada karyawan sudah cukup mrasa puas bagi karyawan.
- Poin 4 : Mendapatkan hasil 79.72 % disimpulkan (sangat puas) bunus yang diberikan setiap karyawan yang lembur sudah merasa puas.
- Poin 5 : Mendapatkan hasil 79,72 % disimpulkan (sangat puas) bonus yang didapat mendukung kinerja.
- Poin 6 : Mendapatkan hasil 47.97 % disimpulkan (tidak puas) untuk poin 6 dikarenakan banyak tidak setuju dengan jaminan yang kurang diperhatikan.

Total keseluruhan pada faktor finansial yang mana keseluruhan hasil per item di bagi banyaknya item pertannyaan yaitu : 73.08 % (puas).

Berdasarkan analisa di atas bahwa tingkat kepuasan keseluruhan butir pertanyaan setelah dirata- rata terhadap masing-masing aspek menyatakan bahwa nilai kepuasan tertinggi yaitu pada faktor sosial dan butir pertanyaan pada poin 10 dengan skor 92.56 %. Sedangkan nilai terendah pada tingkat kepuasan pada faktor finansial walaw pun dalam hasil menunjukkan hasil yang puas.

Bila diurutkan tingkat kepuasan kerja berdasarkan faktor masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Tingkat Kepuasan Karyawan

NO	Aspek Kepuasan	Nilai Kepuasan %
1	Faktor Psikologis	71.84
2	Faktor Sosial	79.94
3	Faktor Fisik	74,99
4	Faktor Finansial	73.08

Sumber : Pengolahan Data 2021

4.2.1. Upaya Peningkatan Kepuasan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan kini menjadi pusat perhatian bagi para pengguna usaha. Mengingat bahwa karyawan merupakan asset penting dalam suatu pengguna usaha. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Sudah seharusnya kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu tujuan yang perlu dicapai.

Pada penelitian kali ini upaya rumah makan soto bang amat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan nya yang sudah saya rangkum yaitu :

1. Saling memberikan motivasi dan semangat antar karyawan ataupun dengan atasan.
Dengan kata lain adanya dorongan dari berbagai pihak dari atasan dan bawahan dalam saling memberi dukungan secara langsung.
2. Memberikan jaminan keselamatan bagi karyawan.
Jaminan yang diberikan dari tempat usaha contohnya tunjangan keselamatan kerja yang karyawan merasa aman dan puas selama bekerja di Rumah Makan Soto Bang Amat Banjarmasin.
3. Memberikan bonus tambahan bagi karyawan.
Bonus yang diberikan sesuai dengan hasil masing-masing karyawan entah itu yang mendapat tambahan bekerja, karyawan yang royal dan disiplin, bonus saat hari-hari besar.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
Lingkungan salah satu faktor yang menentukan karyawan puas atau tidak nyaman dan tidak nyaman dalam bekerja untuk itu tempat usaha mengoptimalkan tempat kerja seperti lingkungan yang bersih, fasilitas yang lengkap, ruangan yang asri dan nyaman,
5. Menerima masukan atau pendapat dari karyawan.
Pemilik tempat usaha secara terbuka menerima masukan dari karyawan yang bersifat positif agar kiranya dapat membuat kebijakan untuk membuat tempat usaha maju sekaligus membuat karyawan merasa puas dan senang.
6. Tidak memberikan tekanan berlebihan.

pada setiap tugas masing masing karyawan tidak memberikan tekanan kerja yang berlebihan karena akan menimbulkan stres pada karyawan.

7. Sesekali mengadakan refreking bagi karyawan.

Dalam upaya menjalin hubungan yang baik antara atasan dan karyawan sesekali tempat usaha mengadakan refreking bagi karyawan salah satunya berlibur ke tempat wisata.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini telah di dapatkan tujuan yang ingin peneliti dapatkan dalam hal mengetahui tingkat kepuasan kerja dan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan Soto Bang Amat Banjarmasin.

Pengambilan data melalui kuisisioner yang dibagikan ke seluruh karyawan dengan jumlah karyawan 43 orang dan kuisisioner yang dikembalikan 37 ada 6 kuisisioner yang tidak diisi. Dengan pengukuran menggunakan skala likert 4 opsi.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Indikator yang diambil sebagai tingkat kepuasan dan hasil pengukurannya yaitu :

1. Faktor psikologis 3 pertanyaan 71.84 %
2. Faktor sosial 12 pertanyaan 79.94 %
3. Faktor fisik 5 pertanyaan 74.99 %
4. Faktor finansial 6 pertanyaan 73.08 %

Berdasarkan hasil penelitian faktor Psikologis mendapatkan hasil (puas), faktor Sosial mendapatkan hasil (sangat puas), faktor Fisik (puas) dan pada faktor Finansial (puas). Rata-rata setiap item menunjukkan hasil yang puas dan sangat puas selama bekerja di Rumah Makan Soto Bang Amat Banjarmasin.

2. Hasil dari upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan Soto Bang Amat Banjarmasin mulai dari Saling memberikan motivasi dan semangat antar karyawan ataupun dengan atasan, Memberikan jaminan keselamatan bagi karyawan, Memberikan bonus tambahan bagi karyawan, Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, Menerima masukan atau pendapat dari karyawan, Tidak memberikan tekanan berlebih pada setiap tugas masing masing karyawan karena akan menimbulkan stres pada karyawan, sampai pada mengadakan refreking dan kemudahan bagi karyawan entah itu cuti atau berlibur dengan semua karyawan yang akan lebih mendekatkan antar atasan dengan karyawan.

SARAN

Saran- saran yang peneliti tuliskan erat kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja Karyawan Soto Bang Amat Banjarmasin diharapkan dapat memberikan perubahan lebih baik lagi kedepannya dalam memperhatikan kepuasan antar karyawan.

Berikut ini beberapa saran dari hasil pengukuram agar kiranya kedepannya bisa lebih baik dan berkembang terutama pada kepuasan karyawannya yaitu :

1. Tingkat kepuasan

- 1) Faktor Psikologis, pada faktor ini menunjukkan hasil rata-rata (puas). agar kedepannya lebih ditingkatkan lagi karena ada beberapa pada poin pertanyaan masih terdapat beberapa yang tidak minat dengan minat, acuh dengan pekerjaannya.
 - 2) Faktor Sosial, pada faktor ini menunjukkan hasil rata-rata (sangat puas). Pada Rumah Makan Soto Bang Amat Banjarmasin agar kiranya dapat mempertahankan kepuasan pada faktor ini atau dapat ditingkatkan lagi, antara lain peningkatan disiplin, hubungan antar karyawan dan sesama karyawan, aturan di dalam pengorganisasian.
 - 3) Faktor Fisik, pada faktor ini menunjukkan hasil (puas). Walau menunjukkan hasil yang puas tetapi ada beberapa koreksi kedepannya untuk bisa lebih baik lagi karena ada beberapa poin pertanyaan yang menyatakan belum puas.
 - 4) Faktor Finansial, pada faktor ini menunjukkan hasil (.puas). Sama dengan Faktor Fisik perlu adanya koreksi kedepan agar lebih ditingkatkan lagi. Karena pada Faktor Finansial berkaitan dengan gaji, bonus, jaminan pekerjaan, tanggung jawab. Ini berkaitan dengan kebutuhan finansial yang sudah dikeluarkan dan yang belum.
2. Saran dalam upaya peningkatan kepuasan kinerja

Dalam hal peningkatan kepuasan kerja upaya Rumah Makan Soto Bang Amat sudah menjalankan dengan baik agar kiranya dapat lebih mengutamakan kepuasan karyawan atau merancang program kedepannya dalam menentukan tindakan yang akan diambil untuk menciptakan kepuasan karyawan di Rumah Makan Soto Bang Amat Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Bintoro & daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : GAVA MEDIA.
- Burhanudin, Yusuf. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Di Lembaga Keuangan* Anwar Prabu Syariah (1th ed.cet 2), Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaswan . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk keunggulan bersaing organisasi*. (1th ed). Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara,. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : ROSDA
- Melani, titis., & suhaji. (2012). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Studi pada karyawan sekolah tinggi ilmu farmasi semarang. Jurnal kajian akutansi dan bisnis*. 18-19.
- Riniwari, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Malang : UB Pers.
- Seputra, Yulius Eka Agung. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (ed 1). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinabela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia : menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. (1th ed). Yogyakarta : ANDI.

