

PROYEK AKHIR
STRATEGI MANAJERIAL DALAM PENERAPAN
KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA *BLOOM*
RESTAURANT SEMINYAK

Usulan Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun Proyek Akhir Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan oleh :
KOMANG AYU JANY RATNASARI
2115744170

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

PROYEK AKHIR
STRATEGI MANAJERIAL DALAM PENERAPAN
KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA *BLOOM*
RESTAURANT SEMINYAK

Usulan Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun Proyek Akhir Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

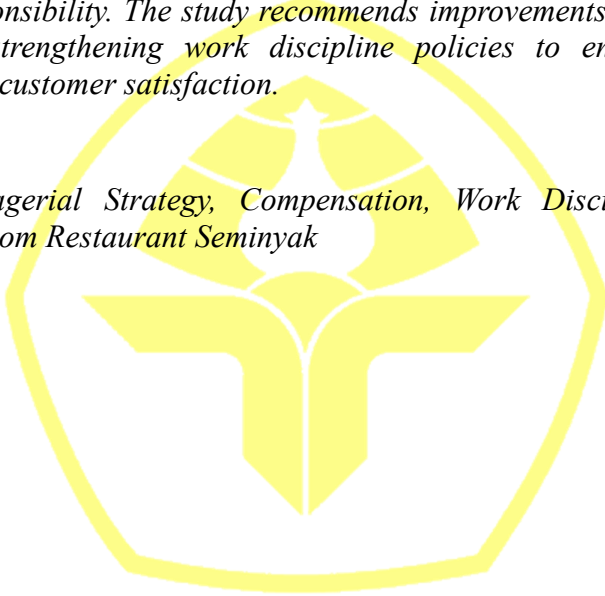
Diajukan oleh :
KOMANG AYU JANY RATNASARI
2115744170

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

ABSTRACT

This final project discusses the managerial strategies implemented in the application of compensation and work discipline to improve employee performance at Bloom Restaurant Seminyak. The study stems from various performance-related issues, including poor service quality, low employee discipline, and suboptimal compensation systems, which were identified through customer reviews and internal performance indicators. The research aims to analyze how managerial strategies related to compensation and discipline affect the overall performance of employees. This research uses a quantitative method with a SWOT analysis approach. Data were collected through observations, interviews, and questionnaires distributed to 47 employees. The results of the study indicate that both compensation and work discipline significantly influence employee performance. Managerial strategies that focus on structured incentives, fair reward systems, and strict enforcement of discipline improve employee productivity, service quality, and responsibility. The study recommends improvements in compensation structures and strengthening work discipline policies to enhance employee performance and customer satisfaction.

Keywords: Managerial Strategy, Compensation, Work Discipline, Employee Performance, Bloom Restaurant Seminyak



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Telaah Teori	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Strategi Manajerial.....	17
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	17
2.1.4 Kompensasi.....	23
2.1.5 Disiplin Kerja.....	29
2.2 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik).....	36
2.3 Kerangka Konseptual	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Tempat Penelitian	41
3.2 Populasi dan Sampel	41
3.2.1 Populasi.....	41
3.2.2 Sampel	42
3.3 Variabel Penelitian.....	42

3.4 Sumber Data	44
3.5 Jenis Penelitian	45
3.6 Metode Pengumpulan Data	45
3.7 Teknik Analisis Data.....	47
3.7.1 Matriks <i>SWOT</i>	49
3.7.2 Matriks <i>IFAS (Internal Factors Analysis Strategy)</i>	51
3.7.3 Matriks <i>EFAS (Eksternal Factor Analysis Summary)</i>	52
3.7.4 Diagram Analisis <i>SWOT</i>	54
3.7.5 Uji Instrumen Penelitian	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	57
4.1.1 Sejarah Singkat perusahaan.....	57
4.1.2 Profil Perusahaan	58
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	63
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian	63
4.2.2 Karakteristik Responden.....	65
4.2.3 Analisis <i>SWOT</i>	66
4.2.4 Matriks <i>IFAS (Internal Factor Analysis Summary)</i>	73
4.2.5 Matriks <i>EFAS (Eksternal Factor Analysis Summary)</i>	75
4.2.6 Diagram Analisis <i>SWOT</i>	77
4.2.7 Matriks <i>SWOT</i>	80
4.3 Implikasi Hasil Penelitian	86
4.3.1 Implikasi Teori.....	86
4.3.2 Implikasi Praktis.....	87
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Simpulan.....	89
5.2 Saran.....	90
REFERENSI.....	92

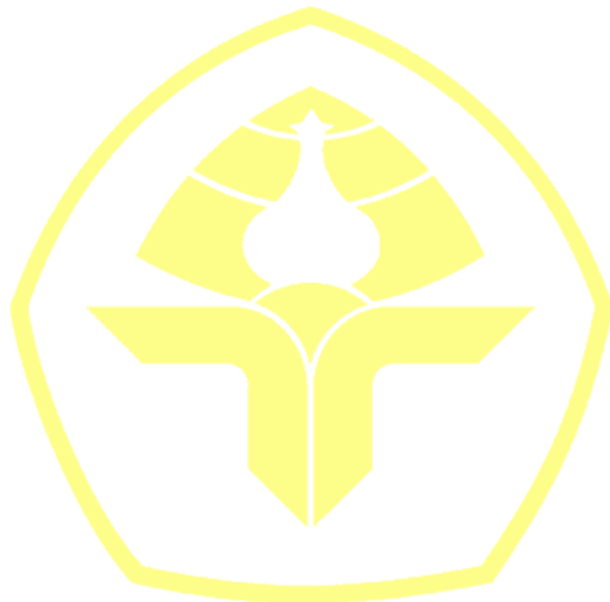
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Key Performance Indicator</i> Karyawan <i>Bloom Restaurant</i> Seminyak Bulan Agustus 2024 - Januari 2025	4
Tabel 1. 2 Data Insentif <i>Bloom Restaurant</i> Seminyak Periode Agustus 2024 – Januari 2025	6
Tabel 1. 3 Tabel Absensi Karyawan <i>Bloom Restaurant</i> Seminyak Bulan Agustus 2024 - Januari 2025	7
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3. 2 Skala Likert	47
Tabel 3. 3 Matriks <i>Internal Factors Analysis Strategy (IFAS)</i>	51
Tabel 3. 4 Matriks <i>External Factor Analysis Summary (EFAS)</i>	52
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	66
Tabel 4. 5 Faktor Kekuatan Lingkungan Internal	68
Tabel 4. 6 Faktor Kelemahan Lingkungan Internal	70
Tabel 4. 7 Faktor Peluang Lingkungan Eksternal	71
Tabel 4. 8 Faktor Ancaman Lingkungan Eksternal	73
Tabel 4. 9 Hasil Matriks <i>IFAS (Internal Factor Analysis Summary)</i>	74
Tabel 4. 10 Hasil Matriks <i>EFAS (External Factor Analysis Summary)</i>	75
Tabel 4. 11 Tabel Matriks <i>IFAS / EFAS</i>	83

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Matriks SWOT	50
Gambar 3. 2 Diagram Analisis SWOT.....	54
Gambar 4. 1 Diagram SWOT	79



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Lembar Konsultasi Bimbingan
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Pengambilan Data Perusahaan
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 4 : Rangkuman Wawancara dan Kuesioner
- Lampiran 5 : Hasil Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 : Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 9 : Hasil Karya Peneliti
- Lampiran 10 : Daftar Riwayat Hidup Peneliti



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM merupakan pihak yang menjalankan setiap kebijakan dalam organisasi, sehingga harus dibekali dengan pengetahuan serta keterampilan yang memadai. Kesadaran akan pentingnya peran SDM perlu dimiliki oleh seluruh tingkatan manajemen dalam perusahaan. Meskipun perkembangan teknologi saat ini semakin pesat, namun keberhasilan organisasi tetap sangat ditentukan oleh faktor manusia. (Kartika, 2024). Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mendukung perusahaan menghadapi persaingan global, sebab tanpa adanya SDM, tujuan perusahaan tidak mungkin tercapai. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada pemberian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan, tetapi juga pada perhatian terhadap kebutuhan mereka sehingga tercipta kenyamanan dan motivasi dalam bekerja. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, maka SDM akan mampu bersaing serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja yang bagus. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, Hasil atau pencapaian yang diraih seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas kinerja karyawan yang ada di dalamnya sangat memengaruhi tingkat kinerja suatu organisasi. Kinerja seorang karyawan dianggap baik apabila mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan hingga selesai, sebab pada umumnya penilaian kinerja didasarkan pada pekerjaan yang telah dilakukan serta hasil yang dicapai selama

proses bekerja. Menurut Hesti Widayanti (2022), kinerja adalah pencapaian kerja seorang pegawai yang dinilai melalui jumlah serta mutu hasil pekerjaan yang diperoleh dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di sebuah organisasi atau perusahaan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin sengit, setiap organisasi atau perusahaan tentunya mengharapkan pencapaian kesuksesan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi.

Bali adalah destinasi wisata yang terkenal dan menjadi favorit wisatawan mancanegara, dengan menawarkan beragam objek wisata yang indah serta menarik untuk dijelajahi. Bali dinobatkan sebagai destinasi wisata terbaik versi TripAdvisor dalam Traveler's Choice Awards 2020 dengan salah satu kategorinya adalah 25 destinasi terbaik dunia. Sebagai destinasi terbaik tentunya Bali menjadi tujuan utama wisatawan untuk menikmati liburannya. Hal tersebut menyebabkan Bali tidak luput dengan banyak berkembangnya perusahaan dibidang jasa yang digunakan untuk menunjang aktivitas pariwisata. Dengan banyaknya perusahaan jasa yang berkembang, pelayanan merupakan hal yang paling penting bagi wisatawan. Apabila pelayanan yang diberikan baik maka wisatawan akan merasa puas, begitupun sebaliknya jika pelayanan buruk maka perusahaan akan menerima kritik dari pengunjungnya. Bloom Restaurant Seminyak merupakan salah satu perusahaan yang menawarkan pengalaman bersantap dengan suasana nyaman dan dekorasi yang menarik, menyajikan hidangan Asia dan internasional, serta pilihan untuk vegetarian dan vegan. Selain itu, perusahaan ini menawarkan pelayanan yang

baik sehingga pengunjung restoran tersebut merasa puas. Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil review pada website perusahaan yang diteliti kinerja karyawan di Bloom Restaurant Seminyak memperoleh beberapa kritikan, diantaranya yang dinyatakan oleh Cecillia Bertha (2025) yang menyatakan kondisi pada restoran tersebut sangat buruk karena terdapat hewan pengerat yang dapat menurunkan nafsu makan customer, yang mana customer tersebut sudah melaporakn kepada karyawan restoran tetapi tidak ada tanggapan. Aofy Casey (2024) juga merasakan hal yang sama, menunggu staff untuk membukakan gerbang restoran, sehingga customer itu kecewa dan memberi review buruk kepada situs webstie restoran. Ladyce dan Makcnm (2024) memberikn penilaian buruk pada menu makanannya yang kurang enak, pelayanannya lama, dan pelayanannya buruk. Selain itu, Gareth Rogers (2024) memiliki pengalaman yang sama, harus melakukan lambaian tangan berkali-kali untuk dapat menarik perhatian staf padahal staf tersebut tidak sibuk.

Dari ulasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di restoran tersebut tidak optimal karena tidak mampu memenuhi aspek kuantitas dan kualitas pelayanan. Kuantitas pekerjaan dinilai rendah karena proses pelayanan yang lambat, sementara kualitas kerja juga kurang baik karena makanan tidak sesuai dengan ekspektasi pelanggan. Selain itu, tanggung jawab karyawan dalam melayani pelanggan pun terlihat belum maksimal karena kurangnya komunikasi dan sikap ramah terhadap tamu. Untuk meningkatkan kinerja, pihak manajemen perlu melakukan pembenahan melalui pelatihan keterampilan

pelayanan, peningkatan motivasi kerja, serta pengawasan yang lebih ketat terhadap standar operasional.

Tabel 1. 1*Key Performance Indicator Karyawan Bloom Restaurant Seminyak Bulan Agustus 2024 - Januari 2025*

Bulan	Total Nilai Akhir	Total Bobot	Skor Maksimal	Persentase KPI
Agustus	27687	8033	40165	68,93%
September	27696	8033	40165	68,96%
Oktober	27600	8033	40165	68,72%
November	27605	8033	40165	68,73%
Desember	27700	8033	40165	68,97%
Januari	27590	8033	40165	68,69%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data Tabel 1.1 Tabel *Key Performance Indicator* karyawan dari bulan Agustus hingga Januari, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan data KPI selama 6 bulan berturut-turut. Standar optimal KPI dapat ditetapkan pada angka minimal 75%. Berdasarkan data diatas, KPI karyawan Bloom Restaurant hanya berada di kisaran 68%, maka hal ini masuk kategori kurang optimal karena berada di bawah standar optimal. Hal ini sangat jauh dari standar kinerja ideal, dan mencerminkan adanya kelemahan dalam aspek kinerja karyawan. Data tersebut konsisten dengan observasi di lapangan dimana terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Krismonita (2021) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya

kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, komunikasi, serta aspek - aspek lainnya. Perusahaan dapat berperan dalam mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan melalui evaluasi serta berbagai upaya perbaikan, sehingga kualitas karyawan semakin meningkat dan perusahaan mampu berkembang, tumbuh, serta bersaing secara unggul di dunia usaha.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja karyawan dalam sebuah Perusahaan yaitu kompensasi. Kompensasi yang rendah berdampak pada turunnya kinerja karyawan, sedangkan kompensasi yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja. Menurut Krismonita (2021), pemberian kompensasi yang tepat akan memunculkan potensi masing-masing karyawan sehingga perusahaan dapat menilai kemampuan yang dimiliki oleh para pegawainya. Kompensasi yang diberikan secara efektif dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan serta membuat mereka merasa dihargai atas kontribusi diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dalam jumlah rendah berpotensi menurunkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi perilaku serta kedisiplinan mereka dalam bekerja.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan di Bloom Restaurant Seminyak masih tergolong cukup rendah hanya berkisar sebesar 5% dari total pendapatan perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Insentif *Bloom Restaurant Seminyak* Periode Agustus 2024 – Januari 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Pendapatan	Total Kompensasi	Total Persentase
Agustus	36	847.883.387,50	42.394.169,38	5%
September	38	709.131.260,00	35.456.563,00	5%
Oktober	35	425.843.789,99	21.292.189,50	5%
November	36	246.212.824,99	12.310.641,25	5%
Desember	45	491.091.755,00	24.554.587,75	5%
Januari	47	338.544.060,00	16.927.203,00	5%
Rata - rata	40	509.784.513	25.489.226	5%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, kompensasi yang diterima karyawan Bloom Restaurant Seminyak masih tergolong cukup rendah, sehingga menyebabkan kinerja menurun yang ditunjukkan dengan pelayanan yang kurang baik. Padahal pendapatan yang diperoleh oleh Bloom Restaurant Seminyak cukup tinggi, walaupun mengalami penurunan setiap bulannya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja. Tanpa adanya kedisiplinan dari seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan, pencapaian tujuan organisasi sesuai yang diharapkan akan sulit terwujud. Pengelolaan disiplin kerja yang efektif akan mendorong karyawan untuk patuh terhadap aturan yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Krismonita (2021), disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang selaras dengan aturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan menjadi salah satu faktor penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan. Menurut Krismonita (2021), “Disiplin kerja

berfungsi sebagai sarana bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku, serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati seluruh peraturan perusahaan maupun norma sosial yang berlaku." Oleh karena itu, peran manajemen dalam perusahaan sangat penting, sebab pencapaian tujuan serta keberlangsungan perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam mengikuti standar operasional perusahaan, misalnya datang terlambat atau tidak menggunakan seragam secara lengkap. Keadaan tersebut bisa dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti kompensasi yang tidak memenuhi harapan ataupun minimnya penghargaan dari pimpinan. Akibatnya, produktivitas karyawan dapat menurun, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan pelanggan dan citra restoran. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat diamati melalui data absensi kerja yang ditampilkan pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1. 3 Tabel Absensi Karyawan *Bloom Restaurant* Seminyak Bulan Agustus 2024 - Januari 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja yang seharusnya ada	Absen Karyawan	
				Total Hari Tidak Hadir	Persentase Karyawan Absensi
Agustus	36	26	936	14	1,5%
September	38	26	988	13	1,3%
Oktober	35	27	945	14	1,5%
November	36	25	900	15	1,7%
Desember	45	27	1215	13	1,1%
Januari	47	28	1316	15	1,1%
Rata-Rata	39,5	26,5	1050	14	1,4%

Sumber: Data Diolah, 2025

Dari hasil rekap absensi karyawan dalam enam bulan terakhir, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih berada pada kategori rendah. Kondisi tersebut terlihat dari rata-rata ketidakhadiran karyawan yang mencapai 14 hari setiap bulan, meskipun persentasenya tampak kecil yakni 1,4%. Ketidakhadiran ini juga berkorelasi dengan capaian KPI yang stagnan di angka 68%, yang berarti bahwa performa kerja karyawan secara umum juga tidak mencapai standar optimal.

Adanya karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja pada perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor individual, pemberian kompensasi, motivasi, lingkungan kerja yang tak nyaman, budaya organisasi, keharmonisan dengan rekan kerja dan sebagainya. Ketidak disiplin karyawan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan serta akan berdampak pada produktivitas dari perusahaan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kompensasi dan disiplin kerja yang berperan besar dalam menentukan tinggi rendahnya hasil kerja. Menurut Any Isvandiari (2021), kompensasi yang rendah menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Setelah sekian lama program kompensasi dan disiplin kerja dilaksanakan pada perusahaan, perlu adanya untuk melakukan evaluasi pada program tersebut untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan pada program. Peningkatan kinerja karyawan penting diperhatikan karena akan mendorong kemajuan

perusahaan atau organisasi agar mampu bertahan dalam kondisi lingkungan bisnis yang tidak menentu. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu tantangan dari manajemen yang sangat serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang berada didalamnya. Maka peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Strategi Manajerial Dalam Penerapan Kompensasi dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada *Bloom Restaurant Seminyak*”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi manajerial dalam penerapan kompensasi kerja di *Bloom Restaurant Seminyak*?
2. Bagaimana strategi manajerial dalam penerapan disiplin kerja di *Bloom Restaurant Seminyak*?
3. Bagaimana dampak penerapan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Bloom Restaurant Seminyak*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui strategi manajerial dalam penerapan kompensasi kerja di *Bloom Restaurant Seminyak*

2. Untuk mengetahui strategi manajerial dalam penerapan disiplin kerja di *Bloom Restaurant* Seminyak
3. Untuk menganalisis dampak penerapan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Bloom Restaurant* Seminyak

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut Absensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu. Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, sekaligus menambah pengalaman nyata melalui observasi dan analisis di lapangan. Selain itu, penelitian ini membantu mahasiswa mengasah kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, serta keterampilan praktis yang akan menjadi bekal dalam menghadapi dunia kerja.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian dapat menambah referensi akademik dalam bidang manajemen bisnis internasional, khususnya terkait strategi manajerial di sektor pariwisata dan kuliner. Penelitian ini juga mendukung Politeknik Negeri Bali dalam memperkaya literatur ilmiah, serta menunjukkan peran aktif perguruan tinggi dalam menghasilkan penelitian yang aplikatif dan bermanfaat bagi dunia usaha.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan rekomendasi yang dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan manajemen dalam memperbaiki sistem kompensasi dan penerapan disiplin kerja. Dengan adanya masukan strategis ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, memperbaiki kualitas pelayanan, serta menjaga kepuasan pelanggan sehingga mampu bersaing di industri restoran dan pariwisata Bali.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan penelitian dengan judul: “Strategi Manajerial Dalam Penerapan Kompensasi Dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada *Bloom Restaurant* Seminyak”.

- a. Bagian awal mencakup halaman kulit muka, halaman judul (kulit dalam), halaman pengesahan.
- b. Bagian ini memuat secara umum penelitian yang terangkum atas tiga bab yakni:

BAB I Pendahuluan

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian

BAB II Kajian Pustaka

Memuat tentang teori – teori pendukung, penelitian sebelumnya (kajian empirik), dan kerangka konsep dan hipotesis

BAB III Metode Penelitian

Memuat penjelasan mengenai tempat penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Memuat penjelasan mengenai gambaran umum khayalak sasaran, hasil penelitian dan implikasi hasil penelitian.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

BAB V Simpulan dan Saran

POLITEKNIK NEGERI BALI

Pada bab ini memuat penjelasan tentang simpulan dari seluruh laporan dan saran untuk perusahaan yang diteliti.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajerial dalam penerapan kompensasi di *Bloom Restaurant* Seminyak belum berjalan secara maksimal. Kompensasi yang diterima karyawan, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun penghargaan, masih dianggap kurang dan belum sepenuhnya mencerminkan kinerja individu secara adil. Hal ini berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan perasaan kurang dihargai oleh sebagian karyawan.

Strategi manajerial dalam penerapan disiplin kerja telah diterapkan melalui aturan absensi, penggunaan seragam, dan SOP pelayanan. Namun, penerapannya belum konsisten karena masih ditemukan pelanggaran seperti keterlambatan kerja, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, dan kurangnya kesadaran terhadap tanggung jawab kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan manajemen dan sanksi terhadap pelanggaran belum diterapkan secara tegas dan menyeluruh.

Penerapan kompensasi dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di *Bloom Restaurant* Seminyak. Kompensasi yang adil mampu meningkatkan semangat dan loyalitas kerja, sedangkan disiplin kerja yang baik mendorong terciptanya ketepatan waktu, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang lebih baik. Dengan demikian, manajemen perlu menyusun strategi yang

lebih terarah untuk mengelola kedua aspek tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

1. Perbaiki Sistem Kompensasi

Manajemen perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem kompensasi yang ada, terutama dalam hal besaran gaji, kejelasan sistem insentif, dan penghargaan berbasis kinerja. Kompensasi yang kompetitif dan transparan akan mendorong loyalitas dan motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

2. Penguatan Disiplin Kerja

Perusahaan harus mempertegas penerapan peraturan disiplin dengan konsistensi dalam penegakan SOP. Pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan harus ditingkatkan melalui sistem absensi yang ketat dan evaluasi kehadiran berkala. Selain itu, perlu diberlakukan sistem reward and punishment yang tegas dan adil agar seluruh karyawan merasa bertanggung jawab terhadap aturan kerja.

3. Pelatihan dan Pembinaan Berkala

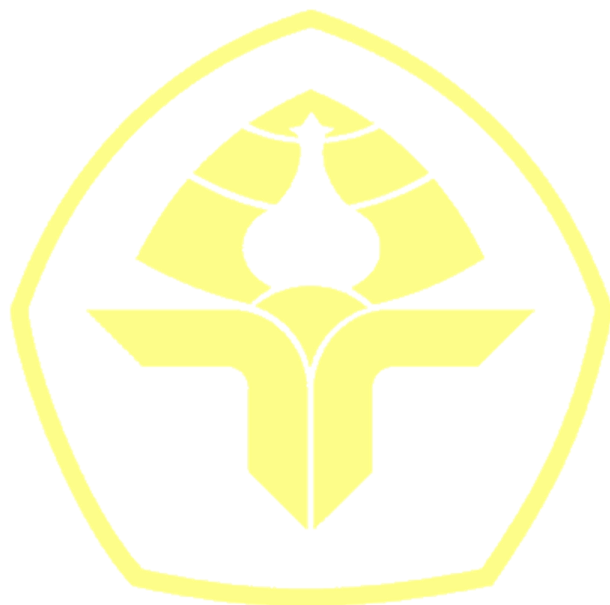
Perusahaan disarankan untuk secara rutin memberikan pelatihan kerja, terutama dalam hal pelayanan pelanggan, etika kerja, dan kerjasama tim. Selain meningkatkan kompetensi, kegiatan pelatihan juga membentuk sikap kerja yang profesional dan meningkatkan disiplin karyawan secara tidak langsung.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih dari satu tempat usaha, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan memungkinkan perbandingan antarperusahaan. Selain itu, penambahan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, dapat memperkaya analisis mengenai hubungan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara lebih mendalam. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih berarti bagi pengembangan ilmu manajemen serta praktik pengelolaan sumber daya manusia di berbagai sektor industri.

REFERENSI

- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Universitas Aisyiyah Yogyakarta. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 90-94.
- Ilma, R. Z., Yusuf, W., & Nusantara, M. (2024). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara*. 6681(7), 1349–1354.
- Muizzuddin, A., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PG Djombang Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan ...*, 1(3), 348–358.
- Putra, I. G. N. A. B. (2019). Analisis Swot Sebagai Strategi Meningkatkan Keunggulan Pada Ud. Kacang Sari Di Desa Tamblang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 397. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20106>
- Safitri, Z., El, W., Sitorus, V. P., & Noviyanti, I. (2024). *Analisis SWOT terhadap Pengembangan Strategi Bisnis Pada Warung Makan Asyik Desa Balunujuk*. 2(3).
- Sujarweni. (2022). Pengertian Data Sekunder. *Rake Sarasin*, 25.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Buku Manajemen Kinerja Suparyanto dan Rosad. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Syam, F., Haedar, & Dewi, S. R. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkulu Kota Palopo. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 988–1000.
- Wayan, N., Dewi, S., Made, N., Puspitawati, D., Luh, N., Putu, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Mahasaraswati, U., & Karyawan, K. (n.d.). *Jurnal EMAS*. 5, 1–16.
- Zaman Zaini, & Budiyo. (2021). Effect of Compensation, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance on the Inspectorate of the Ministry of Cooperatives and Smes. *JILPR Journal Indonesia Law and Policy Review*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.56371/jirpl.v3i1.61>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI