**Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis**
**Volume 4, Nomor 1, Tahun 2025**
e-ISSN: 2963-7643; p-ISSN: 2963-8194, Hal. 30-42
DOI: https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i1.4707
*Available Online at:* https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis

# Perancangan Form Penilaian dan Penerimaan Karyawan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di One Boulevard Food Court

**Liora Madya Elviranita Telaumbanua[1], Agustinus Setyawan S.T., M.M[2],**

[1] Universtas Internasional Batam, Indonesia

*Korespondensi Penulis: lioramadya02@gmail.com*

***Abstract:*** *In the era of increasingly fierce business competition, the quality of human resources (HR) is one of the key factors that determine the success of a company. One Boulevard Food Court realizes the importance of HR as a valuable asset that plays a role in ideation, driving performance, and implementing activities to achieve company goals. However, currently, the employee assessment and recruitment process implemented is not optimal in supporting overall HR development. The unstructured system creates problems in determining the quality of prospective employees and evaluating the performance of existing employees. The unclear criteria and subjective assessment process resulted in many employees who did not meet the company's expectations. It is necessary to design a more structured employee assessment and recruitment form to overcome this problem. This formula is designed based on the company's needs analysis and includes criteria to assess employee competencies, skills, and potential. Through this system, One Boulevard Food Court is expected to increase transparency and efficiency in the administration process, as well as ensure that recruited employees meet the required quality.*

***Keywords:*** *HR, Company, Development.*

**Abstrak.** Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. One Boulevard Food Court menyadari pentingnya SDM sebagai aset berharga yang berperan dalam ideasi, pendorong kinerja, serta pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, saat ini, proses penilaian dan penerimaan karyawan yang diterapkan belum optimal dalam mendukung pengembangan SDM secara menyeluruh. Sistem yang kurang terstruktur menimbulkan masalah dalam menentukan kualitas calon karyawan dan evaluasi kinerja karyawan yang telah ada. Ketidakjelasan kriteria dan proses penilaian yang subjektif mengakibatkan banyak karyawan yang tidak memenuhi ekspektasi perusahaan. Diperlukan perancangan form penilaian dan penerimaan karyawan yang lebih terstruktur untuk mengatasi masalah ini. Formula ini dirancang berdasarkan analisis kebutuhan perusahaan dan mencakup kriteria untuk menilai kompetensi, keahlian, dan potensi karyawan. Melalui sistem ini, One Boulevard Food Court diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam proses administrasi, serta memastikan bahwa karyawan yang direkrut memenuhi kualitas yang diperlukan.

**Kata Kunci**: Sumberdaya Manusia, Perusahaan, Pengembangan.

## 1. PENDAHULUAN

### A. Gambaran Umum Mitra

One Boulevard Food Court adalah sebuah pusat kuliner modern yang berada di Batam Center lebih tepatnya berada di One Batam Mall. Dimana sudah beroperasi selama satu tahun, Dengan suasana yang nyaman dan fasilitas modern, tempat ini dirancang untuk menarik berbagai kalangan, baik keluarga, pekerja, maupun mahasiswa.

Setiap tenant di food court ini dipilih dengan seleksi ketat untuk memastikan kualitas hidangan dan pelayanan, menciptakan pengalaman kuliner yang memuaskan bagi semua pengunjung. Lokasinya yang strategis di dalam mall memberikan akses mudah bagi pengunjung untuk menikmati beragam kuliner makanan yang tersedia.

*Received Desember 04, 2024; Revised Desember 16, 2024; Accepted Januari 06, 2024;*
*Online Available Januari 09, 2025*

Mitra yang bergabung di One Boulevard Food Court ini menawarkan berbagai macam pilihan makanan dan minuman. Mulai dari hidangan lokal makan indonesia hingga makanan internasional, yang dimana setiap tenant berkontribusi pada keunikan pengalaman kuliner yang tersedia bagi pengujung.

Selama 1 tahun terakhir, mitra food court menunjukan stabilitas dan pertumbuhan yang baik. Keberadaan food court di pusat keramaian membantu mitra pelanggan secara konsisten, terutama pada saat akhir pekan atau selama acara khusus di mall.




**Gambar 1.1 Logo One Boulevard Food Court**

One Boulevad food court memiliki visi yang dimana membangun reputasi food court unggulan yang menyajikan beragam kuliner terbaik di Batam dan memberikan pengalaman bersantap yang nyaman dan berkesan bagi semua kalangan.

| Jabatan | Nama |
|---|---|
| Manager | Yany Tan |
| Asisten Lapangan | Hendy Kho |
| Admin | 1. Liora Madya |
| | 2. Melvin |
| | 3. Khairunisa |
| Supervisor | Silvani Aulia |
| Pengawas Lapangan | Nuryanti Salim |
| Karyawan Lapangan | 33 Karyawan |

***Tabel 1.1.*** *Tabel Organisasi One Boulevard Food Court*

## B. Latar belakang masalah

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. One Boulevard Food Court, Sumber Daya Manusia ( SDM ) terus dirasakan sebagai salahh satu aset yang paling penting dan berharga dalam perusahaan. Karena SDM memainkan peran sebagai pemberi ide, pendorong, danpelaksanaan ide,

juga kegiatan – kegiatan lain dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu semakin baik modal sumber daya manusia di perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut (Darudiato, 2007).

sebagai salah satu pelaku usaha di sektor kuliner, menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas karyawannya untuk memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan. Namun, proses penilaian dan penerimaan karyawan yang saat ini digunakan belum optimal dalam mendukung pengembangan SDM secara menyeluruh. Hal ini berdampak pada rendahnya konsistensi dalam menilai kinerja serta merekrut karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sistem penilaian dan penerimaan karyawan yang kurang terstruktur sering kali menimbulkan permasalahan dalam menentukan kualitas calon karyawan serta evaluasi kinerja karyawan yang sudah ada. Ketidakjelasan kriteria penilaian dan proses penerimaan yang tidak terstandarisasi membuat penilaian bersifat subjektif dan kurang akurat. Akibatnya, beberapa karyawan yang direkrut tidak memenuhi ekspektasi perusahaan, sementara karyawan yang ada belum sepenuhnya dimotivasi untuk mencapai performa terbaik

Selain itu, absennya sistem penilaian yang berbasis data membuat manajemen kesulitan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan. Perusahaan tidak memiliki instrumen yang memadai untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga sulit untuk merancang program pelatihan atau pengembangan yang tepat sasaran. Dengan demikian, diperlukan suatu perancangan form penilaian dan penerimaan karyawan yang lebih terstruktur dan komprehensif.

## C. Ruang lingkup

Laporan ini akan menjelaskan proses kegiatan yang dilakukan selama magang yaitu dengan melaksanakan tugas dalam menyusun Form penilaian karyawan dan penerimana karyawan. Kegiatan ini bertujuan untuk membantu One Boulevard Food Court untuk meningkatkan efektivitas dalam proses rekrutment dan evaluasi kinerja karyawan.

Penyusunan formulir dirancang untuk mendukung proses penerimaan karyawan baru, sekaligus memastikan adanya metode penilaian yang akurat dan transparan dalam mengukur kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sistem yang akuntabel dan mendorong kolaborasi yang produktif di lingkungan kerja.

Proses penyusunan dimulai dengan analisis kebutuhan operasioanal di One Boulevard Food Court, yang meliputi indentifikasi keterampilan karyawan yang dibutuhkan, penentuan indikator kinerja utama, hingga pengembangan format penilaian yang mencakup aspek waktu kerja, pelayanan, dan kedisiplinan.

Berikut beberapa rincian tugas yang dilakuakan oleh penulis selama kegiatan ini :

1) Penyususan formulir penerimaan karyawan :
   - Menjelaskan formulir aplikasi kerja untuk calon karyawan
   - Menyusun kriteria seleksi berdasarkan kebutuhan operasional Food Court.
   - Menganalisis prosedur wawancara dan tes yang relevan untuk menyaring kandidat
2) Peranan Bentuk Penilaian Kinerja:
   - Menyusun format penilaian yang mencakup aspek kerja individu dan tim.
   - Mengidentifikasi indikator utama, seperti kemampuan melayani pelanggan, manajemen waktu, dan penyelesaian tugas.
   - Merancang mekanisme pemberian umpan balik dari atasan langsung kepada karyawan.
3) Penyempurnaan sistem Penilaian
   - Mengintegrasikan penilaian 360 derajat untuk melibatkan rekan kerja dan supervisor.
   - Meninjau metode evaluasi agar sesuai dengan standar manajemen SDM.
   - Menyediakan ruang untuk saran dan masukan dari karyawan terkait sistem penilaian.

Hasil dari kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas dalam penerimaan dan penilaian karyawan di One Boulevard Food Court, serta mendorong kinerja yang lebih optimal untuk mendukung keberhasilan perusahaan

## D. Tujuan dan Manfaat kegiatan

Kegiatan magang kerja di One Boulevard Food Court dirancang untuk memberikan pengalaman praktis kepada peserta magang sekaligus mendukung operasional perusahaan. Tujuan utama kegiatan ini meliputi:

1) Peningkatan Food Court Operasional Pemahaman:
   - Wawasan mengenai bagaimana sebuah food court dikelola, termasuk manajemen vendor, pelayanan pelanggan, dan pengelolaan fasilitas.

- Memahami proses kerja sehari-hari yang melibatkan interaksi antara penyewa, pelanggan, dan tim manajemen.

2) Pengembangan Kompetensi Kerja:
   - Melatih kemampuan analisis, komunikasi, dan kolaborasi peserta magang dalam lingkungan kerja nyata.
   - Membiasakan peserta magang dengan proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah operasional.
3) Meningkatkan Keterampilan Profesional:
   - Memberikan pengalaman langsung dalam berkomunikasi dengan berbagai pihak, termasuk vendor, pelanggan, dan manajemen.
   - Melatih kemampuan peserta dalam menggunakan alat atau sistem yang relevan untuk mendukung operasional.
4) Memahami Lingkup Industri F&B:
   - Memperkenalkan dinamika industri makanan dan minuman (F&B) kepada peserta magang, termasuk tren, tantangan, dan peluang bisnis di sektor tersebut.
   - Memberikan gambaran mengenai strategi inovasi yang dapat diterapkan dalam pengelolaan food court.
5) Meningkatkan Kolaborasi dan Profesionalisme:
   - Mendorong peserta untuk bekerja sama dalam tim, baik dengan sesama peserta magang maupun dengan karyawan tetap.
   - Membantu peserta memahami pentingnya etos kerja, tanggung jawab, dan sikap profesional dalam lingkungan kerja.

Dengan tujuan-tujuan ini, kegiatan magang di One Boulevard Food Court diharapkan dapat menjadi pengalaman yang bermanfaat bagi peserta untuk mengembangkan diri sekaligus memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan.

## E. Manfaat Kegiatan

**1) Bagi Penulis (Peserta Magang):**

a. Pengalaman Praktis: Penulis akan mendapatkan pengalaman langsung tentang operasional sehari-hari di food court, termasuk pengelolaan vendor, pelayanan pelanggan, dan manajemen fasilitas. Ini memberikan pemahaman mendalam tentang dunia kerja di industri makanan dan minuman (F&B).

b. Pengembangan Keterampilan: Penulis akan mengembangkan berbagai keterampilan profesional, seperti komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, serta keterampilan teknis dalam mengelola operasional food court.
c. Peningkatan Soft Skills: Penulis akan belajar bagaimana mengelola situasi stres, menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan, serta meningkatkan keterampilan interpersonal dalam berinteraksi dengan berbagai pihak (rekan kerja, pelanggan, manajemen).
d. Peningkatan Profil Profesional: Pengalaman magang di perusahaan yang terkenal memberikan nilai tambah pada CV atau portofolio penulis, membuka peluang karir di masa depan.

**2) Bagi Perusahaan (Pusat Makanan One Boulevard):**

a. Kontribusi bagi Operasional: Peserta magang dapat memberikan kontribusi langsung dalam kegiatan operasional food court, mulai dari manajemen inventaris, pelayanan pelanggan, hingga kegiatan pemasaran. Mereka membantu meringankan beban karyawan tetap dan mendukung kelancaran tugas harian.
b. Penyegaran Ide dan Inovasi: Peserta magang membawa perspektif baru yang segar, ide-ide inovatif, dan cara-cara kreatif dalam menyelesaikan tantangan yang ada, yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi operasional atau menarik lebih banyak pelanggan.
c. Perekrutan Potensial: Magang memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk menilai kinerja peserta magang sebagai calon karyawan. Jika peserta magang menunjukkan kinerja yang baik, mereka dapat direkrut untuk posisi tetap di masa depan.
d. Pengembangan Sistem yang Lebih Baik: Jika penulis terlibat dalam perancangan sistem, seperti membentuk penilaian karyawan atau rekrutmen, mereka dapat membantu perusahaan dalam menciptakan sistem yang lebih efisien dan transparan.

**3) Bagi Akademik (Institusi Pendidikan):**

**a.** Peningkatan Kurikulum dan Pengajaran: Melalui program magang ini, institusi pendidikan dapat meningkatkan kualitas kurikulum mereka dengan memastikan bahwa materi yang diajarkan relevan dengan kebutuhan industri. Pengalaman langsung di lapangan memberikan konteks yang lebih nyata bagi teori yang diajarkan di kelas.

**b.** Koneksi dengan Dunia Industri: Program magang mempererat hubungan antara institusi pendidikan dan dunia industri, yang dapat membuka peluang kerja sama lebih lanjut, baik dalam penelitian, pengembangan kurikulum, maupun penyelenggaraan kegiatan industri.

**c.** Peningkatan Lulusan yang Siap Kerja: Magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori yang dipelajari di kampus ke dalam praktik, menjadikan mereka lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja setelah lulus.

**d.** Peningkatan Reputasi Akademik: Dengan menyediakan program magang yang berkualitas dan bekerja sama dengan perusahaan ternama seperti One Boulevard Food Court , institusi pendidikan dapat meningkatkan reputasi mereka dalam mempersiapkan lulusan yang kompeten dan siap kerja.

Dengan manfaat yang luas bagi penulis, perusahaan, dan institusi pendidikan, kegiatan magang di One Boulevard Food Court memberikan nilai tambah yang signifikan bagi semua pihak yang terlibat.

## 2. METODE

### A. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam pengerjaan kerja praktek ini mengunakan teknik observasi. Teknik observasi menurut Abdussamad ( 2021 : 147), observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat, serta dilakukan secara sengaja. (*1 2 3 4*, 2023)

Dalam laporan kerja praktek ini. Metetode obesrvasi yang dilakukan adalah pertisipatif yang dimana para peneliti ikut terlibat langsung dalam aktivitas sehari – hari dari objek yang diamati sebagai sumber data. Dalam konteks ini, peneliti yang dimaksud adalah mahasiswa magang.

### B. Proses Perancangan Luaran

Langkah awal yang diperlukan adalah emastikan lokasi untuk melaksanakan praktek kerja. Lalu menyiapkan semua informasi terkait dengan departemen serta kendala yang dialami, yang akan digunakan sebagai bahan observasi dan sebagai dasar penyusunan rencana luaran dari kegiatan tersebut, kemudiandilanjutjan dangan tahapan implementasi dalam penyusunan penelitian yang akan di rancang menggunakan *Microsoft Word.*

## C. Tahapan Pelaksanaan

Pelakaksanaan dalam program terdiri dari 4 tahapan yaitu :

### a. Tahapan persiapan

Tahapan persiapan ini dimulai dengan mensurvei tentang latar belakang One Boulevard Food Court. Menganlisa proses perekrutan karyawan yang digunakan di One Boulevard Food Court, kemudian mempelajari baimana mereka menghasilkan kinerja karyawan, apakah sudah ada metode tertentu atau perlu adanya pengembangan. Identifikasi tantangan atau kebutuhan HR di food court ini, seperti tingkat turnover, kebutuhan skill tertentu.

### b. Tahapan Pelaksanaan

Pada tahapan ini dalam bidang penilaian dan penerimaan karyawan, perlu adanya beberapa aktivitas yang dapat dilakukan dengan cara;

1. Penilaian karyawan
   a. Membantu menyusun indikator kinerja karyawan.
   b. Melakukan observasi terhadap kinerja karyawan di lapangan.
   c. Mengolah data hasil kinerja untuk laporan HR
2. Penerimaan Karyawan
   a. Membantu menyusun deskripsi pekerjaan dan memasang lowongan.
   b. Menyeleksi CV kandidat sesuai kriteria yang di terapkan.
   c. Mengatur jadwal wawancara atau assemen.
   d. Berpasrtisipasi dalam proses wawancara atau tes.

### c. Tahapan Penilaian

Pada tahapan ini melakukan penilaian awal dengan memahami bidang atau tugas utama yang harus di ukur seperti, evaluasi kinerja karyawan, efektivitas karyawan, sistem penerimaan karyawan kemudian pada tahap ini juga akan disusun dan diselesaikan laporannya, yang akan diawasi dan dievaluasi olehseorang supervisor.

### d. Tahapan Laporan

Pada tahap akhir, laporan diselesaikan melalui proses finalisasi setelah memenuhi seluruh persyaratan serta mendapat persetujuan dari dosen pembimbing dan program studi. Setelah itu, laporan akhir diunggah secara elektronik melalui website **daftarkp.uib.ac.id** serta **Sim MBKM UIB**

## 3. DISKUSI

### A. Perancangan Luaran Kegiatan

Dengan merancang program Form penilaian karyawan dan penerimaan karyawan yang efektif, One Boulevard diharapkan dapat meningkatan kualitas sumber daya manusia ( SDM ). Kolaborasi dengan lembaga pelatihan dan organisasi profesional akan memungkinan bebagi pengetahuan serta sumber daya untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Salah satu indikator keberhasilan One Boulevard adalah kemampuannya dalam menyusun modul pelatihan yang dirancang untuk bekerja sama dengan berbagai lembaga, termasuk lembaga pendidikan dan sektor terkait. Program ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan kinerja karyawan, dan memberikan solusi berkualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh manajemen One Boulevard.

| | | **Target Luaran** | |
|---|---|---|---|
| **No** | **Jenis Pengamatan** | **Sebelum** | **Sesudah** |
| 1 | Kualitas SDM | Karyawan memiliki yang Tidak Merata | Karyawan memiliki keterampilan yang terukurdan berkualitas |
| 2 | Proses Rekrutment | Tidak sistematis, Kurang Efesien | Terstuktur dengan tahapan seleksi yang jelas |
| 3 | Produktivitas | Hasil kerja Tidak Konsisten | Produktivitas, meningkat dengan hasil kerja yang berkualitas |
| 4 | Pelayanan Pelanggan | Kepuasan Pelanggan cenderung fluktuatif | Kepuasan pelanggan meningkat secara signifikan |
| 5 | omzet karyawan | Tingkat kelar - masuk karyawan tinggi | tingkat turn- over berkurang |
| 6 | Budaya kerja | kurangnya budaya kerja profesional | Terbentuknya budaya kerja yang disiplin dan profesional |

***Proses Implementasi Luaran***

Proses implementasi luaran di One Boulevard Food Court dalam proses *Form* penilian karyawan dan penerimaan karyawan dapat di rancang dengan langkah – langkah berikut:

1. Sosialisasi
   - Memberikan pelatihan kepada supervisior terkait pengunaan form penilaian karyawan
   - Informasi kepada karyawan mengenai mekanisme tujuan penilaian karyawan.
2. Uji Coba dan Evaluasi
   - Melakukan uji coba proses penerimaan dan penilaian pada sebagian kecil karyawan.
   - Mengevaluasi keefektifannya sebelum di terapkan secara menyeluruh.

3. Pelaksanaan Rutin
   - Terapkan proses rekrutment dan penilaian sebagai prosedur standar.
   - Jadwalkan penilaian karyawan secara berkala ( sebulan 1-2 kali )

**B. Kondisi Setelah Implementasi**

Penerapan dan evaluasi terhadap modul perimaan karyawan serta form penilaian karyawan dapat dikatakan apabila modul – modul tersebut menghasilkan program pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan.

Keberhasilan implementasi ini juga tercermin dari efesiensi dalam pengolahan data karyawan yang ditangani secara sistematis, setelah modul diterapkan dan dievaluasi, keberhasilan akan ditandai dengan terbangunya buda kerja yang kolaboratif yang kuat, peningkatan efektivitas koordinasi tim.

Apabila seluruh kriteria tersebut terpenuhi, modul pernerimaan dan form penilaian karyawan yang diimplementasikan dapat menciptakan proses kerja yang lebi baik, cepat, efektif dan efisien, sehingga mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan One Boulevard Food Court secara keseluruhan. .

## 4. KESIMPULAN

One Bouvard Food Court telah menjalian kemitraan dangan berbagai penyedia makanan dan minuman yang berkulitas, menacakup merek lokal dan nasional. Mitra – mitra ini berperan penting dalam menarik pengunjung dengan menghadiri beragam pilihan kuliner yang sesuai dengan selera masyarakat, kemitraan ini tidak hanya memberikan nilai tambahan pada pengalaman pengunjung, tetapi juga mendukung perkembangan bisnis di area tersebut. Dengan kerja sama yang solid. One Boulevard Food Court mampu mempertahankan posisi sebagai salah satu destinasi kuliner.

Namun, di sisi Sumber Daya Manusia ( SDM ), terdapat beberapa tantangan yang signifikan dengan total 32 karyawan lapangan yang didukung oleh tim manajemen dan pengawas, beban kerja terkadang tidak seimbang dengan kebutuhuan operasionalyang terus meningkat, kurangnya ternaga kerja tambahan dan keterbatasan pengelolaan SDM menyebabkan beberapa operasionnal area tidak berjalan secara optimal, terutama pada usaha pengunjung, seperti pada hari pekan, atau event tertentu. Hal ini menimbulkan risiko, menurunnya kulalitas pelayanan yang dapat berdampak pada kepuasan pelanggan.

Perancangan formulir penilaian dan penerimaan karyawan di One Boulevard Food Court telah menghasilkan sistem yang terstuktur dan efektif. Formuir ini di rancangberdasarkan analisis kebutuhan perusahaan dan mencakup kriteria yang relevan untuk menilai kompetensi, keahlian, dan pontensi karyawan, baik dalam proses rekrutment maupun evaluasi kinerja.

Hasil dari perancangan ini adalah bentuk standar yang dapat digunakan sebagai alat utama dalam proses seleksi dan penilaian karayawan, formulir tersebut dirancang untuk mempermudah proses administrasi, meningkatkan transparansi, dan memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kulalitas sesuai dengan kebutuhan operasional.

Luaran yang dicapai adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui rekrutmen yang lebih terarah dan evaluasi yang lebih objektif. Hal ini memberikan dampak positif terhadap efisiensi kerja, peningkatan pelayanan, dan penghentian pengelolaan karyawan di One Boulevard Food Court.

## A. Saran

1) **Peyempurnaan kriteria penilaian**

   Untuk meningkatkan efektivitas penilaian dan penerimaan karyawan, disarankan untuk meninjau secara berkala dan menyempurnakan kriteria penilaian bedasarkan perkembangan kebutuhan operasional dan masukan dari atasan. Hal ini akan memastikan bahwa formulir tetap relevan dan mampu menilai aspek-aspek yang paling krusial dalam kinerja karyawan di One Boulevard Food Court.

2) **Pelatihan penggunaan Formulir**

   Agar formulir penilaian dan penerimaan karyawan dapat digunakan secara optimal, disarankan untuk mengadakan pelatihan rutin bagi tim manajemen dan supervisor dalam penggunaan formulir. Pelatihan ini dapat membantu meminimalisir kesalahan penilaian dan meningkatkan konsistensi dalam proses seleksi dan evaluasi.

3) **Evaluasi Berkala Terhadap Efektivitas Formulir**

   Untuk memastikan bahwa formulir yang digunakan tetap memberikan hasil yang maksimal, evaluasi berkala terhadap efektivitas formulir sangat dianjurkan. Mengumpulkan umpan balik dari berbagai pihak, seperti karyawan, supervisor, dan tim HR, dapat memberikan wawasan tentang bidang yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kualitas rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia di masa depan.

## 5. PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terimakasih pada pihak yang telah membantu dan terlibat dalam menyelesaikan *final report* terutama kepada dosen saya **,** Agustinus Setyawan S.T., M.M, dan pihak dari lokus penelitian saya yaitu One Boulevard Food Court dan teman-teman rekan seperjuangan yang telah membersamai selama kegiatan pengabdian berlangsung.

## DAFTAR REFERENSI

Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. Annual Review of Psychology, 60, 451–474. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505

Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice. Kogan Page.

Becker, B. E., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. Academy of Management Journal, 39(4), 779–801. https://doi.org/10.2307/256712

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High-performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. Research in Personnel and Human Resources Management, 16, 53–101.

Bratton, J., & Gold, J. (2017). Human resource management: Theory and practice. Macmillan International Higher Education.

Cascio, W. F. (2016). Managing human resources. McGraw-Hill.

Darudiato, S. (2007). Analisis dan perancangan sistem informasi sumber daya manusia. Seminar Nasional Teknologi Informasi (SNATI), 2007.

Dessler, G. (2013). Human resource management. Pearson.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724. https://doi.org/10.2307/256287

Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing the innovation process: The role of HR in knowledge management. European Journal of Innovation Management, 12(3), 336–356. https://doi.org/10.1108/14601060910976085

Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating training programs: The four levels. Berrett-Koehler Publishers.

Latham, G. P., & Locke, E. A. (2006). Enhancing the benefits and overcoming the pitfalls of goal setting. Organizational Dynamics, 35(4), 332–340. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.004

Lawler, E. E. (2003). Rewarding excellence: Pay strategies for the new economy. Berrett-Koehler Publishers.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human resource management. Cengage Learning.

Noe, R. A. (2010). Employee training and development. McGraw-Hill.

Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. Journal of American Academy of Business, 5(1/2), 52–63.

Rowe, W. G. (2001). Creating wealth in organizations: The role of human resource management. Academy of Management Executive, 15(1), 66–77. https://doi.org/10.5465/ame.2001.4251359

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600–619. https://doi.org/10.1108/02683940610713280

Tubre, T. C., & Collins, J. M. (2000). Human resource management. Journal of Management, 26(2), 247–259. https://doi.org/10.1177/014920630002600206

Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education, 18(1), 1–7.

Wright, P. M., & Boswell, W. R. (2002). Desegregating human resource management: A conceptual framework and empirical test. Journal of Management, 28(3), 389–404. https://doi.org/10.1177/014920630202800303