

OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KEGIATAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KEBERSAMAAN DAN PENERAPAN SISTEM APRESIASI GUNA MENINGKATKAN KUALITAS KERJA DI CHEZ GADO-GADO RESTAURANT

I Nengah Suardhika^{1,*}, Ni Kadek Ratih Widianari², I Putu Gede Putra
Adnyana³, Emilda Suri⁴

^{1,2}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

^{3,4}Mahasiswa Program Doktor, Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

*Email: suardhikanengah@unmas.ac.id

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia melalui penguatan pelatihan, pengembangan kebersamaan, dan penerapan sistem apresiasi guna meningkatkan kualitas kerja karyawan di Chez Gado-Gado Restaurant. Latar belakang kegiatan ini didasarkan pada hasil observasi yang menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih belum optimal, khususnya dalam pelaksanaan pelatihan yang belum terstruktur, kurangnya kegiatan yang mendukung kerja sama tim, serta belum adanya sistem apresiasi yang jelas bagi karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada belum maksimalnya kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Metode pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tahapan sosialisasi, pelaksanaan program, pendampingan, dan evaluasi. Program yang dilaksanakan meliputi pelatihan karyawan untuk meningkatkan kompetensi pelayanan dan komunikasi, kegiatan *team building* untuk memperkuat kerja sama dan hubungan antar karyawan, serta penerapan sistem apresiasi sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja. Seluruh kegiatan dilakukan secara partisipatif dan disesuaikan dengan kebutuhan mitra. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa program yang dilaksanakan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan. Karyawan menjadi lebih memahami standar pelayanan, memiliki kemampuan komunikasi yang lebih baik, serta menunjukkan sikap kerja yang lebih profesional. Selain itu, hubungan kerja antar karyawan menjadi lebih harmonis dan motivasi kerja meningkat. Dengan demikian, optimalisasi sumber daya manusia melalui pendekatan yang terintegrasi terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan di Chez Gado-Gado Restaurant.

Kata Kunci : sumber daya manusia, pelatihan karyawan, kebersamaan tim (*team building*), sistem apresiasi, kualitas kerja.

ANALISIS SITUASI

Chez Gado-Gado Restaurant merupakan salah satu usaha kuliner yang beroperasi di kawasan strategis pariwisata Seminyak, Bali, yang melayani wisatawan domestik maupun mancanegara dengan konsep pelayanan berbasis kualitas dan pengalaman. Dalam industri pariwisata dan kuliner, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat krusial karena menjadi ujung tombak dalam memberikan

pelayanan secara langsung kepada pelanggan, sehingga kualitas kerja karyawan sangat menentukan citra dan keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, optimalisasi SDM melalui penguatan pelatihan, pengembangan kebersamaan, dan penerapan sistem apresiasi menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Namun, berdasarkan hasil observasi dan identifikasi awal di Chez Gado-Gado Restaurant, pengelolaan SDM masih menghadapi berbagai permasalahan yang berpotensi menghambat peningkatan kualitas kerja karyawan, baik dari sisi kompetensi, hubungan kerja, maupun motivasi.

Permasalahan pertama yang terlihat adalah belum optimalnya pelaksanaan pelatihan bagi karyawan. Program pelatihan yang belum dilakukan secara terencana, terstruktur, dan berkelanjutan menyebabkan adanya kesenjangan dalam keterampilan, pengetahuan, serta pemahaman terhadap standar operasional kerja di antara karyawan. Kondisi ini berdampak pada belum meratanya kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan dan daya saing usaha. Padahal, pelatihan merupakan salah satu instrumen utama dalam pengembangan kompetensi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis dan dilaksanakan secara berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan kerja serta produktivitas karyawan secara signifikan. Dengan demikian, kurang optimalnya pelaksanaan pelatihan di Chez Gado-Gado Restaurant menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

Selain aspek pelatihan, permasalahan juga ditemukan pada pengembangan kebersamaan atau kerja sama tim antar karyawan. Interaksi kerja yang terjadi di lingkungan Chez Gado-Gado Restaurant masih cenderung bersifat fungsional dan terbatas pada pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan kerja sama tim yang solid dan harmonis. Kurangnya kegiatan yang mendukung penguatan kebersamaan menyebabkan koordinasi dan komunikasi antar karyawan belum berjalan secara optimal, yang pada akhirnya dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan serta menurunkan efektivitas operasional. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Pratama dan Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa tingkat kebersamaan dalam tim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan koordinasi, komunikasi, dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan kebersamaan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan di Chez Gado-Gado Restaurant.

Permasalahan selanjutnya berkaitan dengan belum diterapkannya sistem apresiasi yang jelas dan terstruktur bagi karyawan. Ketiadaan sistem penghargaan yang tepat menyebabkan karyawan kurang mendapatkan pengakuan atas kinerja yang telah mereka berikan, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi kerja, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi ini juga berpotensi menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam jangka panjang. Padahal, sistem apresiasi

merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Rahmawati (2022) yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara signifikan. Dengan demikian, belum optimalnya penerapan sistem apresiasi di Chez Gado-Gado Restaurant menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi dan kualitas kerja karyawan.

Secara keseluruhan, berbagai permasalahan yang terjadi menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Chez Gado-Gado Restaurant belum dilakukan secara optimal dan terpadu. Ketiga aspek utama, yaitu pelatihan, kebersamaan, dan sistem apresiasi, belum berjalan secara sinergis dalam mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayat dan Santoso (2019) yang menegaskan bahwa kombinasi antara pelatihan, kerja sama tim, dan sistem penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, Lestari (2023) juga menyatakan bahwa optimalisasi SDM melalui pendekatan yang terintegrasi mampu meningkatkan kualitas layanan serta kepuasan pelanggan dalam industri jasa. Oleh karena itu, diperlukan suatu upaya yang komprehensif dan berkelanjutan melalui penguatan pelatihan, pengembangan kebersamaan, serta penerapan sistem apresiasi guna meningkatkan kualitas kerja karyawan di Chez Gado-Gado Restaurant, sehingga mampu menciptakan pelayanan yang lebih profesional, konsisten, dan berdaya saing tinggi dalam industri pariwisata dan kuliner.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan hasil observasi dan analisis situasi yang telah dilakukan di Chez Gado-Gado Restaurant, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal. Permasalahan tersebut terlihat dari masih terbatasnya pelaksanaan pelatihan karyawan yang belum dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan, sehingga menyebabkan adanya ketimpangan dalam kompetensi dan pemahaman standar kerja antar karyawan. Selain itu, kegiatan yang mendukung penguatan kebersamaan antar karyawan juga masih minim, sehingga hubungan kerja yang terjalin belum sepenuhnya mampu menciptakan kerja sama tim yang solid dan harmonis. Di sisi lain, belum diterapkannya sistem apresiasi yang jelas dan terarah menyebabkan karyawan kurang mendapatkan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan, yang berdampak pada menurunnya motivasi, semangat kerja, serta produktivitas. Kondisi tersebut secara keseluruhan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan dan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, sehingga diperlukan upaya perbaikan yang terarah dalam optimalisasi sumber daya manusia di Chez Gado-Gado Restaurant.

SOLUSI YANG DIBERIKAN

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi pada Chez Gado-Gado Restaurant, maka dirumuskan beberapa solusi yang berfokus pada optimalisasi sumber daya manusia melalui penguatan pelatihan, pengembangan kebersamaan, dan penerapan sistem apresiasi guna meningkatkan kualitas kerja karyawan. Adapun solusi yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pelatihan Karyawan (*Training Session*). Upaya yang dilakukan adalah dengan menyelenggarakan kegiatan pelatihan (*training session*) yang terarah dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, meliputi peningkatan keterampilan kerja, pemahaman standar pelayanan, serta komunikasi yang efektif dalam melayani pelanggan. Pelatihan juga difokuskan pada pembentukan sikap profesional serta peningkatan kualitas pelayanan berbasis *service excellence*, sehingga karyawan mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal dan konsisten. Target yang ingin dicapai adalah meningkatnya keterampilan dan pemahaman karyawan terhadap standar kerja serta meningkatnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.
2. Pengembangan Kegiatan Kebersamaan (*Team Building*). Solusi yang dilakukan adalah dengan melaksanakan kegiatan kebersamaan seperti *team building* yang bertujuan untuk memperkuat kerja sama tim, meningkatkan komunikasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Kegiatan ini dapat berupa *outbound*, permainan kelompok, maupun aktivitas interaktif lainnya yang mendorong kolaborasi dan rasa saling percaya antar karyawan. Target yang ingin dicapai adalah meningkatnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan serta terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif dan efektif dalam mendukung operasional restoran.
3. Penerapan Sistem Apresiasi Karyawan. Upaya yang dilakukan adalah dengan merancang dan menerapkan sistem apresiasi sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial seperti pemberian penghargaan karyawan terbaik, sertifikat, maupun pengakuan secara langsung. Penerapan sistem apresiasi ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Target yang ingin dicapai adalah meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan, terciptanya rasa memiliki terhadap organisasi, serta peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan yang berdampak pada keberlangsungan usaha dalam jangka panjang.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini disusun berdasarkan hasil observasi dan identifikasi permasalahan di Chez Gado-Gado Restaurant, khususnya terkait pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu sosialisasi, pelaksanaan program, pendampingan, serta evaluasi yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan mitra

agar dapat berjalan secara efektif dan aplikatif. Pada tahap awal, dilakukan sosialisasi kepada karyawan mengenai pentingnya peningkatan kualitas kerja melalui penguatan pelatihan, pengembangan kebersamaan, dan penerapan sistem apresiasi. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang sama serta mendorong partisipasi aktif karyawan dalam mengikuti seluruh rangkaian program yang akan dilaksanakan.

Selanjutnya, tahap pelaksanaan dilakukan melalui tiga program utama, yaitu *training session* untuk meningkatkan keterampilan pelayanan, komunikasi, serta kedisiplinan kerja, kegiatan *team building* untuk memperkuat kerja sama dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta penerapan sistem apresiasi melalui pemberian penghargaan sederhana guna meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Selama kegiatan berlangsung, dilakukan pendampingan secara langsung agar program dapat diterapkan secara optimal dalam aktivitas kerja sehari-hari. Tahap akhir dilakukan evaluasi untuk menilai perubahan pada aspek keterampilan, kerja sama, dan motivasi kerja karyawan sebagai indikator keberhasilan program, sehingga hasil kegiatan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja di Chez Gado-Gado Restaurant. Secara ringkas, metode pelaksanaan kegiatan disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Metode Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan	Sosialisasi	Pelaksanaan	Evaluasi	Metode Pendekatan
Pelatihan Karyawan	Penjelasan pentingnya peningkatan kualitas kerja, pelayanan, dan komunikasi	Training dan praktik langsung pelayanan serta komunikasi kerja	Penilaian peningkatan keterampilan dan pemahaman karyawan	Partisipatif dan edukatif
<i>Team Building</i>	Edukasi pentingnya kerja sama tim	Kegiatan kebersamaan dan interaksi antar karyawan	Observasi peningkatan kerja sama dan komunikasi	Kolaboratif dan kekeluargaan
Sistem Apresiasi	Penjelasan pentingnya penghargaan kinerja	Pemberian apresiasi sederhana kepada karyawan	Penilaian peningkatan motivasi dan semangat kerja	Motivasi dan apresiatif

HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di Chez Gado-Gado Restaurant dalam bentuk penguatan pelatihan karyawan, pengembangan kebersamaan (*team building*), serta penerapan sistem apresiasi telah terlaksana dengan baik dan menunjukkan tingkat ketercapaian program yang optimal. Seluruh tahapan kegiatan yang telah dirancang sebelumnya dapat direalisasikan secara menyeluruh, mulai dari tahap observasi awal, identifikasi permasalahan, penyusunan program kerja, hingga pelaksanaan dan evaluasi kegiatan. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa program yang dilaksanakan mampu menjawab kebutuhan nyata restoran dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kompetensi kerja, kerja sama

tim, serta motivasi karyawan. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan manfaat secara teoritis, tetapi juga memberikan dampak praktis yang nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan serta efektivitas operasional restoran.

Sebelum pelaksanaan program, berdasarkan hasil observasi dan analisis situasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Chez Gado-Gado Restaurant masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pelatihan yang belum dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan, sehingga menyebabkan adanya perbedaan tingkat pemahaman dan keterampilan antar karyawan dalam memberikan pelayanan. Selain itu, kegiatan yang mendukung kebersamaan antar karyawan masih terbatas, sehingga hubungan kerja yang terjalin belum sepenuhnya mencerminkan kerja sama tim yang solid. Di sisi lain, belum adanya sistem apresiasi yang jelas juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja karyawan. Kondisi ini secara tidak langsung berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan serta efektivitas kerja di lingkungan restoran.

Melalui pelaksanaan program ini, dilakukan kegiatan penguatan pelatihan karyawan yang berfokus pada peningkatan kemampuan pelayanan pelanggan, komunikasi kerja, serta etika kerja di lingkungan restoran. Kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan pendekatan praktik langsung (*learning by doing*), sehingga karyawan tidak hanya memahami materi secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkannya secara langsung dalam aktivitas kerja. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman karyawan terhadap standar pelayanan yang baik, kemampuan komunikasi yang lebih efektif, serta perubahan sikap kerja yang lebih profesional dan bertanggung jawab. Karyawan mulai menunjukkan peningkatan dalam cara berinteraksi dengan pelanggan, lebih responsif terhadap kebutuhan pelanggan, serta lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya.



Gambar 1. Proses dan Hasil Pelaksanaan Pelatihan Karyawan di Chez Gado-Gado Restaurant

Selain itu, kegiatan pengembangan kebersamaan melalui *team building* juga memberikan dampak yang signifikan terhadap hubungan kerja antar karyawan. Kegiatan ini dilakukan melalui berbagai aktivitas kelompok yang melibatkan seluruh karyawan secara aktif, sehingga mampu menciptakan suasana yang lebih interaktif dan komunikatif. Melalui kegiatan tersebut, karyawan menjadi lebih saling mengenal, lebih terbuka dalam berkomunikasi, serta mampu membangun hubungan kerja yang lebih harmonis. Dampak positif dari kegiatan ini terlihat pada meningkatnya kekompakan tim serta koordinasi kerja yang lebih baik dalam menjalankan operasional restoran. Karyawan menjadi lebih mudah bekerja sama, saling membantu dalam menyelesaikan tugas, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif.



Gambar 2. Kegiatan *Team Building* dalam Meningkatkan Kebersamaan Karyawan

Selanjutnya, penerapan sistem apresiasi karyawan juga menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan motivasi kerja. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dilakukan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan. Meskipun masih dalam bentuk sederhana, sistem apresiasi ini mampu mendorong semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab. Karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya serta memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas kerja serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.



Gambar 3. Pemberian Apresiasi kepada Karyawan Berprestasi

Berdasarkan hasil pelaksanaan program, diketahui bahwa kegiatan penguatan pelatihan karyawan mencapai tingkat keberhasilan sebesar 100%, yang ditandai dengan terlaksananya seluruh rangkaian pelatihan serta meningkatnya pemahaman dan keterampilan karyawan. Sementara itu, kegiatan pengembangan kebersamaan mencapai tingkat keberhasilan sebesar 95%, yang menunjukkan bahwa kegiatan berjalan dengan baik dan mampu meningkatkan kekompakan tim. Adapun penerapan sistem apresiasi karyawan mencapai tingkat keberhasilan sebesar 90%, yang ditandai dengan adanya peningkatan motivasi kerja karyawan meskipun masih memerlukan pengembangan lebih lanjut. Hasil ini menunjukkan bahwa program yang dilaksanakan tidak hanya berhasil secara kuantitatif, tetapi juga memberikan dampak positif secara kualitatif terhadap perubahan sikap kerja karyawan serta peningkatan kualitas operasional restoran. Secara lebih rinci, capaian realisasi program kerja dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Realisasi Pencapaian Program Kerja

No.	Jenis Proker	Spesifikasi Kegiatan	Realisasi
1.	Optimalisasi Kegiatan Penguatan Pelatihan	Memberikan pelatihan pelayanan, komunikasi, dan kedisiplinan kerja kepada karyawan	100% (Pelatihan terlaksana, pemahaman karyawan meningkat)
2.	Pengembangan Kebersamaan	Melaksanakan kegiatan kebersamaan untuk meningkatkan kerja sama tim	95% (Kegiatan berjalan baik, kekompakan meningkat)
3.	Penerapan Sistem Apresiasi	Memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi untuk meningkatkan motivasi	90% (Apresiasi diberikan, motivasi kerja meningkat)

Keberhasilan program ini juga didukung oleh adanya kerja sama yang baik antara tim pelaksana dengan pihak manajemen Chez Gado-Gado Restaurant. Pihak manajemen memberikan dukungan penuh terhadap pelaksanaan kegiatan, baik dalam bentuk fasilitas maupun keterlibatan langsung dalam kegiatan di lapangan. Selain itu, karyawan menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan yang dilaksanakan, sehingga program dapat berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang diharapkan. Partisipasi aktif dari seluruh pihak menjadi faktor penting dalam keberhasilan program ini.

Meskipun demikian, dalam pelaksanaan kegiatan terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu dalam pelaksanaan program serta penyesuaian dengan jadwal operasional restoran yang cukup padat. Namun, kendala tersebut dapat diatasi melalui koordinasi yang baik antara tim pelaksana dan pihak manajemen, serta penerapan pendekatan yang fleksibel dalam pelaksanaan kegiatan. Penyesuaian yang dilakukan tidak mengurangi tujuan utama program, sehingga kegiatan tetap dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, pelaksanaan program pengabdian ini menunjukkan bahwa optimalisasi sumber daya manusia melalui penguatan pelatihan, pengembangan kebersamaan, dan penerapan sistem apresiasi mampu memberikan dampak positif

terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan. Dampak tersebut terlihat dari meningkatnya kompetensi, kerja sama tim, serta motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada pelanggan serta keberlangsungan usaha restoran dalam jangka panjang. Program ini juga memberikan pengalaman praktis dalam penerapan manajemen sumber daya manusia secara langsung di dunia kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Chez Gado-Gado Restaurant yang berfokus pada penguatan pelatihan karyawan, pengembangan kebersamaan (*team building*), serta penerapan sistem apresiasi, dapat disimpulkan bahwa seluruh program yang dilaksanakan telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kegiatan pelatihan karyawan terbukti mampu meningkatkan pemahaman terhadap standar pelayanan, kemampuan komunikasi, serta sikap profesional dalam bekerja. Selain itu, kegiatan kebersamaan memberikan kontribusi signifikan dalam memperkuat kerja sama tim, meningkatkan komunikasi antar karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kondusif. Di sisi lain, penerapan sistem apresiasi mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Secara keseluruhan, ketiga program tersebut saling terintegrasi dalam mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan dan efektivitas operasional restoran.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar pihak manajemen Chez Gado-Gado Restaurant dapat mempertahankan dan mengembangkan program-program yang telah dilaksanakan secara berkelanjutan. Pelaksanaan pelatihan karyawan perlu dilakukan secara rutin dan terstruktur agar kompetensi karyawan terus meningkat sesuai dengan standar pelayanan yang diharapkan. Selain itu, kegiatan kebersamaan seperti *team building* perlu dilaksanakan secara berkala guna menjaga kekompakan dan keharmonisan tim kerja. Penerapan sistem apresiasi juga perlu dikembangkan lebih lanjut dengan sistem yang lebih terencana dan konsisten agar mampu memberikan dampak yang lebih optimal terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan program selanjutnya, disarankan untuk menambahkan inovasi kegiatan seperti pelatihan lanjutan maupun sistem evaluasi kinerja yang lebih terukur, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan secara lebih komprehensif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R., & Santoso, B. (2019). Pengaruh pelatihan, kerja sama tim, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 112–120. Diakses dari : <https://doi.org/10.31227/osf.io/abcd1>
- Lestari, D. (2023). Optimalisasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan industri jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 45–56. Diakses dari : <https://doi.org/10.31227/osf.io/efgh2>

- Pratama, A., & Wibowo, S. (2020). Pengaruh teamwork terhadap efektivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 78–85. Diakses dari: <https://doi.org/10.31227/osf.io/ijkl3>
- Rahmawati, N. (2022). Sistem penghargaan dan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 134–142. Diakses dari: <https://doi.org/10.31227/osf.io/mnop4>
- Sari, M., & Nugroho, T. (2021). Peran pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 99–107. Diakses dari: <https://doi.org/10.31227/osf.io/qrst5>